

Separata de

DOCTRINA 2

Revista de
**CIENCIAS
JURIDICAS**

Publicada por el Departamento de Ciencias Jurídicas
Universidad Católica Madre y Maestra
Santiago, República Dominicana

**LOS CONFLICTOS DE TRABAJO
Y SU SOLUCION
EN LA REPUBLICA DOMINICANA**

RAFAEL ALBURQUERQUE

**UCMM
1987**

RAFAEL ALBURQUERQUE

**LOS CONFLICTOS DE TRABAJO
Y SU SOLUCION
EN LA REPUBLICA DOMINICANA**

Composición:
Suzary de Rodríguez

Diagramación:
Charles Román

Impresión:
Impresora Tuñillo
Santiago

**UCMM
1987**

**Consejo de Redacción de la
Revista de Ciencias Jurídicas**

Prof. Adriano Miguel Tejada
Br. Eduardo Jorge Prats
Br. Vielkha Morales Hurtado
Br. Amado Martínez Guzmán
Br. María S. Fernández K.
Br. María E. Thomen C.
Br. Leonel Melo G.
Br. Orlando Jorge Mera

SUMA

Presentación
Introducción

PRIMERA PARTE

Los contratos de mediación

D. La huelga	8
1. Titularidad del Derecho	8
A. Sujetos del Derecho	9
B. Calidad de los Trabajadores	11
2. Condiciones de Validez	14
A. Objeto de la Huelga	14
B. Tramitación de la Huelga	16
B.1 Momento	17
B.2 Formalidades	20
C. Ejecución de la Huelga	22
Composición: de la suspensión de labores	22
Susana de Rodríguez	25
3. Calificación de la huelga	27
A. Diagramación:	27
Charne Román	28
C. Sentencia de Calificación	30
4. C. Sentencia de Calificación	32
A. Impresión:	32
Impresora Teófilo	32
Santiago.	33

SUMARIO

Presentación.....	IX
Introducción.....	1
PRIMERA PARTE	
Los conflictos económicos.....	5
I.- La Huelga.....	8
1. Titularidad del Derecho de Huelga.....	8
A. Sujetos del Derecho de Huelga.....	9
B. Calidad de los Trabajadores.....	11
2. Condiciones de Validez.....	14
A. Objetivo de la Huelga.....	14
B. Tramitación de la Huelga.....	16
B.1 Momento.....	17
B.2 Formalidades.....	20
C. Ejecución de la Huelga.....	22
C.1 Forma de la suspensión de labores.....	22
C.2 Duración de la suspensión de labores.....	25
3. Calificación de la huelga.....	27
A. Organo Competente.....	27
B. Procedimiento.....	28
C. Sentencia de Calificación.....	30
4. Consecuencias Jurídicas.....	32
A. Huelga legal.....	32
B. Huelga ilegal.....	33

II.- El Paro.....	35
III.- Las vías Pacíficas.....	37
1. El Avenimiento directo	37
2. La Mediación.....	38
A. Características.....	39
B. Procedimiento.....	39
3. El Arbitraje.....	41
A. Naturaleza Jurídica.....	41
B. Reglamentación Jurídica.....	43

SEGUNDA PARTE

Los Conflictos Jurídicos.....	
I.- La Jurisdicción del Trabajo.....	51
1. Los Tribunales Especializados.....	52
2. Las Jurisdicciones Ordinarias como Tribunales de Trabajo..	52
II.- Las Características del Proceso Laboral.....	54
1. Redistribución de la carga de la Prueba.....	55
2. Papel Activo del Juez Laboral.....	56
3. Simplicidad.....	58
4. Celeridad.....	60
5. Gratuidad.....	62
III.- El Procedimiento Laboral.....	62
1. Fase Administrativa.....	62
2. Fase Judicial.....	66

PRESENTACION

La publicación de "Los Conflictos de Trabajo y su Solución" como segunda Separata de Doctrina de la Revista de Ciencias Jurídicas, constituye un acierto más de la eficiente dirección en esta revista.

Este opúsculo será consulta obligada en una materia sobre la cual existe muy poca literatura en nuestro país. Su utilidad teórico-práctica desborda el marco de los profesionales del derecho, ya que esta obra podrá ser utilizada con provecho por los estudiantes, empresarios, administradores de personal, sindicalistas y trabajadores, oficiales administrativos del trabajo, jueces, árbitros y en general, por todas las personas directa o indirectamente interesadas en la problemática del trabajo.

Esta obra reúne una serie de características que realzan el aporte del doctor Rafael Alburquerque al derecho dominicano de trabajo y nos muestran que ella es el fruto de la profunda reflexión de un autor que a pesar de su juventud, ha alcanzado la madurez intelectual, lo que le permite evacuar opiniones que reflejan su profunda preocupación por la justicia social, sin sacrificar a ella el rigor científico.

- Escrita en un estilo agradable y de fácil lectura, no obstante su carácter sintético, esta obra nos ofrece una panorámica completa del asunto tratado.*
- El rigor científico se manifiesta no solo en la solidez de los razonamientos y de la argumentación, sino también en el método y*

plan de exposición, el que constituye la osamenta determinante de una excelente anatomía del sujeto abordado.

- *Dotada de un admirable marco teórico y de categorías conceptuales, la obra del doctor Alburquerque logra el deseado balance entre esas virtudes y la casuística laboral, al estar enriquecida por importantes notas de jurisprudencia dominicana y de experiencias profesionales del autor, aumentando con éstas la utilidad práctica de este trabajo y su arraigo en nuestra realidad socio-jurídica.*
- *Completa el listado de virtudes de la obra, la útil bibliografía que la enriquece, con referencia a los juristas nacionales que han abordado el tema, desbordando nuestra insularidad, con referencias a dos maestros cuyos nombres son por sí solos, escuelas del pensamiento jurídico-laboral en Iberoamérica, Mario de la Cueva y Guillermo Cabanellas.*

El lector podrá asentir o discrepar a/de las posiciones doctrinarias asumidas por el autor, pero cual que sea su reacción, deberá reconocer los méritos de esta pequeña gran obra didáctica, útil y enriquecedora.

La benevolencia y el afecto del autor y del Director de la Revista de Ciencias Jurídicas, han querido honrarme con la encomienda de escribir estas palabras de presentación y de ello les estaré eterna y profundamente agradecido.

Ramón A. García Gómez
Profesor de Derecho del Trabajo
UCMM

INTRODUCCION

Mario de la Cueva ha definido los conflictos de trabajo como “las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”¹.

Una parte de la doctrina jus-laboralista ha querido establecer una distinción entre las expresiones conflicto y controversia: la última sería una fase del primero, pues si en el conflicto la pugna está presente, en la controversia hay un punto de coincidencia desde el momento en que las partes antagónicas entran en discusión².

En la legislación dominicana se utiliza el término conflicto para definir las discrepancias que en materia de trabajo pueden suscitarse con motivo de la aplicación de las leyes y reglamentos, de la ejecución del contrato de trabajo y del pacto colectivo, de la calificación de las huelgas y los paros, y del establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes (Arts. 362 y 454 del Código de Trabajo. En lo adelante se indicarán los artículos sin hacer mención del Código).

Sin embargo, el Art. 47 de la Ley No. 637 sobre procedimiento

- 1.- De la Cueva Mario, citado por José Ernesto García Aybar en su libro “La Huelga Obrera”, Colección Pensamiento Dominicano, Librería Dominicana, Santo Domingo, 1963, p. 15.
- 2.- Cabanellas, Guillermo y Russomano, Mozart Víctor, “Los Conflictos de Trabajo y su solución”, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1979, p. 120.

en caso de litigio laboral hace uso del vocablo controversia para referirse a las disputas que pueden producirse como consecuencia de la ejecución de un contrato de trabajo.

En consecuencia, podría afirmarse que las palabras conflicto y controversia fueron utilizadas por el legislador de 1944 (Ley No. 637 aún en vigor parcialmente para reglamentar el proceso judicial en conflictos judiciales de trabajo) y por el de 1951 (Código de Trabajo) para definir conceptos similares, pues si el primero habla de controversias surgidas a raíz de la ejecución de un contrato de trabajo, el segundo apela al término conflicto para expresar el mismo concepto que el externado por su antecesor.

No obstante, la voz conflicto será la preferida del legislador dominicano, y con ella se referirá a todas las disputas que se deriven de la relación de trabajo, sean éstas de posiciones antagónicas, y por ende, de intrincada solución, o de discusiones en busca de una avenencia conciliatoria.

Dejando a un lado estas disquisiciones puramente doctrinales, la verdad es que ya se trate de un conflicto o de una controversia, la contienda laboral puede presentar diversas modalidades, razón por la cual resulta mucho más aconsejable desde el punto de vista teórico como práctico considerar como sinónimos ambos vocablos y avocarse al examen de sus diferentes manifestaciones y de las soluciones ofrecidas por el legislador para resolver las mismas.

Los autores clásicos han clasificado los conflictos de trabajo en individuales y colectivos. Si el interés que está en juego es concreto, éste es, de una o más personas determinadas, el conflicto es individual. Si el interés es abstracto o de categoría, es decir, de todos los que pertenecen a la categoría profesional, el conflicto es colectivo.

Como bien lo hace notar don Américo Plá, "el proceso individual de trabajo tiene por objeto un conflicto entre los intereses individuales de dos sujetos de una relación de trabajo singular: un patrono y uno o más trabajadores". Por el contrario, "el proceso colectivo

surge cada vez que se pide al juez competente la tutela de un interés de categoría frente a un interés de categoría contrapuesta”³.

Esta clasificación ha provocado graves discusiones al momento de determinar la naturaleza del conflicto que se ha presentado ya que no se ha podido establecer una separación nítida y precisa entre ambas clases de conflictos en razón de que los titulares de los conflictos colectivos no son otros que los individuos singulares pertenecientes a la categoría aunque considerados uti universi.

Estas razones han llevado a los autores modernos y a la Organización Internacional del Trabajo a adoptar una nueva clasificación que distingue entre los conflictos jurídicos y económicos.

El legislador dominicano ha consagrado esta última clasificación que utilizaremos para estudiar los conflictos de trabajo y su solución bajo la óptica de la legislación positiva del país.

Dada su importancia social y su repercusión sobre la economía nacional, examinaremos en primer término los conflictos económicos, para luego dedicar una segunda parte de este trabajo a los conflictos jurídicos, o de derecho, como también se les conoce.

3.- Plá, Américo, “La solución de los conflictos laborales”, Publicación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México, México 1985, p. 18.

PRIMERA PARTE

LOS CONFLICTOS ECONOMICOS

El Art. 362 del Código de Trabajo los define como aquellos que “se suscitan entre uno o más sindicatos de trabajadores y uno o más patronos o uno o más sindicatos de patronos con el objeto de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen las vigentes”.

La definición contenida en este precepto legal sirve para fijar las características del conflicto económico:

a) Es de naturaleza colectiva, pues no puede constituirse válidamente si en el mismo no intervienen uno o más sindicatos de trabajadores.

Para ser parte del conflicto económico el sindicato debe estar registrado en la Secretaría de Trabajo y ser representante autorizado de los trabajadores cuyos intereses profesionales se hallan afectados por la controversia. El sindicato se considerará representante autorizado de los intereses profesionales de todos los trabajadores de la empresa si cuenta entre sus afiliados con más de un sesenta por ciento del personal de la empresa. Con esta exigencia (Arts. 96, 99 y 363), el legislador garantiza que el conflicto económico sea en todos los casos una disputa que envuelva a la mayoría de los asalariados del negocio empresarial.

La exigencia legal que comentamos será un obstáculo para que el sindicato con un número de afiliados no mayor al sesenta por ciento de los trabajadores empleados por el empresario pueda hacer estallar el conflicto económico. Sin embargo, si los trabajadores de la empresa se hallan organizados en diferentes sindicatos profesionales, éstos podrán provocar la confrontación si en su conjunto alcanzaran una matrícula superior al sesenta por ciento de los servidores de la empresa (Art. 101).

De las consideraciones anteriores se derivan dos consecuencias:

—La coalición de trabajadores, entendida como asociación de hecho de carácter momentáneo que se constituye para la persecución de un objetivo determinado, no podrá suscitar el conflicto económico. Empero, la huelga, expresión suprema de este tipo de conflicto, es definida como un derecho de los trabajadores (Art. 368), razón por la cual se hace preciso dirimir esta contradicción del legislador, lo cual haremos al analizar la titularidad del derecho de huelga.

—Uno o varios trabajadores no podrán provocar el conflicto económico: los conflictos individuales serán siempre de naturaleza jurídica, tal como lo veremos en la segunda parte de este estudio.

b) Es una manifestación de la confrontación capital-trabajo. Sin embargo, en el mundo laboral pueden presentarse otros enfrentamientos que oponen a trabajadores entre sí, al sindicato con sus afiliados o con otros sindicatos, y a dos o más patronos. Estas disputas serán tratadas por el legislador dominicano como controversias de derecho, a pesar de que en algunas ocasiones suelen envolver contradicciones de intereses. No obstante, hay razones para considerarlas como conflictos jurídicos, pues como se verá más adelante, si bien pueden afectar los intereses económicos de los involucrados en ellas, su origen lo encontraremos en la ejecución o interpretación de un texto de ley, una convención colectiva o un contrato de trabajo.

c) Su objetivo es establecer nuevas condiciones de trabajo o modificar las vigentes. En efecto, la parte que plantea el conflicto económico trata de modificar el derecho existente o crear uno nuevo

3-bis Sus reivindicaciones tienden a hacer variar las condiciones en que se desenvuelve el trabajo. Pero resulta que esas condiciones pueden haber sido fijadas para un período determinado en una convención colectiva o en un laudo arbitral. Si así fuere, como los sindicatos de trabajadores y los patronos o sindicatos de patronos están obligados a no hacer nada que impida la ejecución de sus obligaciones jurídicas, el conflicto económico no podrá estallar bajo la protección de la ley (Art. 365).

Sólo si se denuncia el convenio colectivo (con dos meses de anticipación a la fecha de su vencimiento) o se exige su revisión (por causas de cambios de hecho graves y no previstos sobrevenidos sin culpa alguna de las partes) podrá admitirse la validez del conflicto económico. Lo mismo puede decirse respecto al laudo arbitral.

Naturalmente, en aquellas empresas donde no se hayan celebrado pactos colectivos o no existan laudos arbitrales, el conflicto económico podrá manifestarse tan pronto se exija la modificación de las condiciones de trabajo vigentes y haya oposición a la reclamación formulada.

d) Puede tener su origen en una acción del sindicato de trabajadores que busca mejorar las condiciones de trabajo o en una decisión del patrono que trata de mantener o reducir los derechos convencionales de su personal.

De la definición y las características mencionadas se desprende claramente que el conflicto económico o de intereses no puede ser decidido secundum legem sino mediante el uso de la fuerza para vencer la resistencia del adversario o recurriendo a la justicia y a la equidad por la vía de órganos y mecanismos especializados que escapan a la esfera del poder jurisdiccional.

La huelga por parte de los trabajadores (I) y el paro o cierre de la empresa ejecutado por el patrono (II) como medidas de presión para forzar el comportamiento de la parte contraria han sido legitimados por el legislador, pero todo el ordenamiento jurídico para la solución de los conflictos económicos tiende a encausar a los contendien-

3-bis.: Cabanellas y Russomano, ob. cit., p. 20.

tes hacia la adopción o imposición de vías pacíficas negadoras del uso de la fuerza (III).

I. La Huelga.

Es la suspensión voluntaria del trabajo concertada y realizada colectivamente por los trabajadores en defensa de sus intereses comunes (Art. 368).

De la definición anterior se colige que como fenómeno jurídico la huelga requiere la presencia de tres elementos constitutivos⁴:

- a) Un concierto previo de los trabajadores: a éstos se les exigirá ponerse de acuerdo para decidir la realización de la huelga.
- b) La suspensión del trabajo sin ruptura del vínculo contractual.
- c) Un objetivo: defender los intereses comunes de los asalariados.

El examen de cada uno de estos elementos se hará al analizar las condiciones de validez del ejercicio del derecho de huelga, pues en la legislación dominicana la legitimidad del derecho de huelga no sólo dependerá del cumplimiento de determinadas formalidades sino también de la existencia de sus elementos constitutivos.

Antes de proceder a este análisis habrá que precisar quién es el titular del derecho de huelga y a cuáles categorías de trabajadores se otorga (1). Una vez establecida esa titularidad se examinarán las condiciones de validez de su ejercicio (2), se determinará cuál es el órgano competente para su calificación (3) y se estudiarán sus consecuencias jurídicas (4).

1. Titularidad del derecho de huelga.

Si la doctrina discrepa respecto a este punto, en las normas de la

4.- Albuquerque, Rafael F., "La Huelga", cátedras mimeografiadas, Santo Domingo, 1970, ps. 6 y s.

legislación dominicana no se encontrará una respuesta categórica que permita fijar una posición con relación a este apasionante debate.

Trataremos de llegar a una conclusión por el análisis de los diversos textos que se refieren a este tópico (A); luego habrá que establecer a cuál categoría de trabajadores se le atribuye el carácter de sujeto activo de la huelga (B).

A) Sujeto del derecho de huelga.

Fundamentalmente la doctrina diverge al considerar como sujeto de este derecho a los trabajadores o al sindicato.

En su Art. 8, ordinal 8, literal d, la Constitución otorga el derecho de huelga a los trabajadores de las empresas privadas.

Esa toma de posición la reproduce el legislador laboral al definir la huelga en el Art. 368 del Código de Trabajo como una suspensión de labores concertada y realizada colectivamente por los trabajadores.

Conforme a estos textos legales la huelga es un derecho de la pluralidad de los trabajadores quienes como personas físicas decidirán abstenerse de prestar sus servicios ⁵.

Este criterio queda reforzado por el ordinal tercero del Art. 374 del Código que al hablar de los requisitos de validez de la huelga exige que la misma sea votada por más del sesenta por ciento de los trabajadores de la empresa o empresas de que se trata. En la decisión deben participar los trabajadores de la empresa estén o no afiliados al sindicato, y sólo si se alcanza el mencionado por ciento podrá ejercerse el derecho de huelga.

Las consideraciones anteriores tendrían que conducirnos ineluctablemente a la conclusión de que corresponde a la pluralidad de los trabajadores el derecho de huelga.

Sin embargo, la huelga, que es un medio de presión para resol-

5.- Nápoli, Rodolfo A., "Manual de Derecho Sindical", Editora e Impresora La Ley, Buenos Aires, 1969, p. 198.

ver el conflicto económico, es también el clímax del conflicto en sí, y al definir este tipo de conflicto, dijimos, que el Código exige la intervención de un sindicato de trabajadores para que el mismo pueda configurarse legalmente (Art. 362).

Esta exigencia ha llevado a una parte de la doctrina dominicana a otorgar al sindicato la titularidad del derecho de huelga ⁶; pero una afirmación de esta naturaleza debe conciliarse con lo expresado por la Constitución y las disposiciones del Código de Trabajo que atribuyen a la pluralidad de los trabajadores el derecho de huelga.

¿Cómo resolver la contradicción entre estas normas legales?

La vía más fácil para hacerlo es haciendo uso de la jerarquía de la ley: una prescripción adjetiva no puede derogar un principio sustantivo. En consecuencia, si la Constitución concede a los trabajadores el derecho de huelga, cualquier texto de la ley adjetiva que le sea contrario debe considerarse inoperante.

Sin embargo, al momento de elaborarse el Código de Trabajo sus redactores no vieron contradicción alguna entre definir a la huelga como la suspensión del trabajo concertada y realizada colectivamente por los trabajadores y exigir la presencia de un sindicato de trabajadores para que pudiera presentarse el conflicto económico.

No hay nada en la Exposición de motivos que sirvió de base para introducir el Código a la aprobación del Congreso Nacional que indique los motivos que tuvieron sus redactores para incurrir en esta aparente contradicción, razón por la cual somos de opinión que el derecho de huelga ha sido tratado por el legislador como un derecho individual de cada trabajador, el cual debe ser ejercido colectivamente a través del sindicato ⁷.

En efecto, el derecho de huelga es un atributo de cada trabajador porque es el asalariado como persona física quien intervendrá pa-

6.- García, Ramón A., "La reglamentación del derecho de huelga en la legislación dominicana", en la obra "El Derecho Laboral en Iberoamérica", Editorial Trillas, México, 1981, p. 764.

7.- De la Cueva, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1969, p. 595.

ra decidir con su voto si se ejerce o no ese derecho. Pero, una vez obtenida la mayoría exigida por la ley para llevar a cabo la suspensión colectiva de labores, la pluralidad de los trabajadores entregará la conducción de los procedimientos de la huelga a la organización sindical.

En resumen, son los trabajadores los sujetos activos del derecho de huelga, pero corresponde al sindicato, como representante de la comunidad laboral, la titularidad de su ejercicio ⁸.

Naturalmente, al llegar a la conclusión anterior no dejamos de percatarnos de sus inconvenientes para la inmensa mayoría de los trabajadores dominicanos quienes se verán impedidos del ejercicio del derecho de huelga cuando no estén organizados en un sindicato, situación común en el país dado el bajo índice de organización del movimiento obrero. No obstante, debe consignarse que en la generalidad de las ocasiones las huelgas son concertadas y llevadas a cabo por los sindicatos, siendo escasas las acciones promovidas por una coalición de trabajadores.

Usualmente al calificar las huelgas los tribunales tratan al sindicato como una de las partes del conflicto económico, pero no han tenido la oportunidad de pronunciarse sobre el problema. Ultimamente, en una decisión del 1 de febrero de 1983, la Corte de Apelación de Santo Domingo, en funciones de Corte de Trabajo, señaló que "para la existencia de una huelga es elemento esencial la presencia, la actuación del sindicato", fórmula con la cual parece dar a entender que en su interpretación de la ley confiere al sindicato la titularidad del derecho de huelga; sin embargo, cuatro meses después, en una decisión del 8 de junio, eludió definir la cuestión de la titularidad y declaró la ilegalidad de una huelga, y por ende, su existencia, en la cual los trabajadores habían sostenido como medio de defensa que el sindicato no tuvo participación en la misma.

B) Calidad de los trabajadores.

Como la huelga es un derecho de los trabajadores habría que precisar el significado del vocablo trabajador.

8.- Ibidem, p. 614.

El Art. 2 del Código de Trabajo define al trabajador como “toda persona física que presta un servicio, material o intelectual, en virtud de un contrato de trabajo”.

Conforme a la definición anterior resulta evidente que sólo el trabajador privado es sujeto del derecho de huelga. Por el contrario, los funcionarios y empleados públicos, cuyas relaciones de trabajo con el Estado no están regidas por un contrato de trabajo, se verán privados del derecho de huelga.

No obstante, el principio anterior acepta algunas excepciones: por una parte, ciertos trabajadores privados están impedidos del derecho de huelga y, por la otra, determinados servidores del Estado gozarán de ese derecho.

En cuanto a los primeros, ésto es, a los trabajadores privados, el derecho de huelga se les prohíbe a las siguientes categorías de asalariados:

a) A los que trabajan en empresas de servicios públicos de utilidad permanente. La interdicción afecta a los trabajadores de establecimientos privados dedicados a la gestión de un servicio de interés general ⁹. Entre éstos el Código de Trabajo menciona a los de comunicaciones, los de transporte, los de expendio de alimentos en los mercados, los de abastecimientos de agua, los de suministro de gas o electricidad para el alumbrado y los usos domésticos, los farmacéuticos de hospitales y de sanidad, los de expendio de combustible para transporte. La enumeración no es limitativa, pues la misma ley se encarga de advertir que a los servicios que se mencionan pueden añadirse cualesquiera otros de similar naturaleza (Art. 371).

b) A los que trabajan en empresas de servicios que sin ser de utilidad pública permanente son declaradas por la ley de interés general.

A estos asalariados se les reconoce el derecho de huelga, pero su

9.- Para un estudio de los diferentes establecimientos públicos, véase Troncoso de la Concha, M. de J., “Elementos de Derecho Administrativo con aplicación a las leyes de la República Dominicana, Publicaciones Onap, Santo Domingo, 1981, p. 59.

ejercicio podría verse frustrado si interviene una ley que declara el servicio de interés general.

Para que se declare de interés general el servicio deben cumplirse tres condiciones:

—Que se haya producido una amenaza o se haya iniciado una huelga en una empresa de servicios. Las empresas que tengan otra naturaleza (por ejemplo, industrial, comercial, pecuaria, forestal, minera, agrícola) no caen bajo el imperio de esta restricción al derecho de huelga, pues sus actividades en ningún caso tienden a satisfacer las necesidades colectivas del público.

No obstante, en 1980, el gobierno usó la declaración de interés general para contrarrestar una huelga desencadenada en una empresa dedicada a la construcción de una represa. En este caso las autoridades públicas consideraron que la paralización de labores retardaba la terminación de una obra reputada de interés nacional. Pero la decisión es criticable, pues si la huelga de los trabajadores encargados del funcionamiento y mantenimiento de una represa podría perjudicar a la colectividad que recibe sus beneficios, no podría decirse lo mismo de la paralización de labores efectuada en una empresa de construcción aunque ésta tuviera a su cargo la ejecución de una obra que en el futuro beneficiara a la comunidad.

—Que razones de emergencia justifiquen la intervención del gobierno: el texto legal no define la emergencia, concepto lo suficientemente amplio para permitir a las autoridades poner en jaque el derecho de huelga cuando lo consideren oportuno.

—Que se dicte una ley declarando de interés general el servicio. En nuestra opinión se trata de una ley aprobada por el Congreso Nacional. Empero, cuando el gobierno usó de esta prerrogativa lo hizo mediante un decreto. Su actuación contó con el respaldo de algunos jus-laboralistas para quienes el término “ley” usado por el legislador en la ocasión debe tomarse en su acepción de norma emanada de los poderes públicos.

En lo que respecta a los servidores del Estado, privados en principio del derecho de huelga, nadie discute que los trabajadores de las

empresas estatales (las pertenecientes a CORDE y al CEA) escapan a esta exclusión. Es verdad que la Constitución sólo reconoce el derecho de huelga para los trabajadores de las empresas privadas, pero a quienes laboran en las del Estado siempre se les ha tratado como trabajadores sujetos al Código de Trabajo y, por lo tanto, regidos por sus prescripciones, entre las cuales se encuentra el derecho de huelga.

Por otra parte, se podría considerar que los servidores de las instituciones autónomas del Estado gozan del derecho de huelga, a condición de que la ley que ha creado la entidad los someta a las regulaciones laborales. Igual afirmación podría sostenerse de las personas que realizan una labor predominantemente muscular en establecimientos públicos nacionales o municipales de carácter industrial, comercial o de transporte, pues una ley especial reputa a esta clase de servidores como trabajadores regulados por el Código de Trabajo. Sin embargo, la Ley No. 56 del año 1965 ha prohibido las suspensiones voluntarias de actividades en las oficinas públicas o municipales en las instituciones autónomas del Estado, razón por la cual la Corte de Casación entiende que si es verdad que las relaciones de trabajo de estos empleados se rigen por las leyes laborales, en lo atinente al derecho de huelga debe prevalecer la prohibición dictada por la Ley No. 56 que restringe el alcance general de las disposiciones del Código de Trabajo (Cas. 24 mayo 1968, B.J. 690, p. 1118).

2. Condiciones de validez.

La legalidad de la huelga dependerá del cumplimiento de ciertas condiciones. Estas se refieren a su objetivo (A); a sus trámites procedimentales (B); y a su ejecución (C).

A) Objetivo de la huelga.

La huelga debe tener como finalidad la defensa de los intereses comunes de los trabajadores (Art. 368). Obviamente, se trata de los trabajadores que han declarado la suspensión de labores.

Ahora bien, ¿cómo definir los intereses comunes?

La ley se encarga de hacerlo cuando de manera categórica expresa que la "huelga debe tener como objeto exclusivo la solución de un

conflicto económico en la empresa en que prestan sus servicios los trabajadores" (Art. 373).

En consecuencia, la huelga sólo será legal si los trabajadores buscan con la suspensión de las labores establecer nuevas condiciones de trabajo o modificar las vigentes.

Se ha pretendido calificar como un ejercicio abusivo del derecho de huelga, y, por tanto, privarla de su legalidad, la paralización colectiva del trabajo motivada por exigencias económicas irrazonables ¹⁰. Diferimos de esta opinión porque si bien es cierto que el Principio V del Código de Trabajo considera ilícito el abuso de los derechos, en el caso del ejercicio de la huelga siempre se perseguirá ocasionar un perjuicio al empresario para doblegar su resistencia ante el pliego de condiciones que se le ha sometido. Los trabajadores podrán reclamar todo aquello que consideren útil a sus intereses comunes siempre y cuando sus reivindicaciones sean de naturaleza económica. Determinar si éstas son razonables o no es una labor que corresponderá a los árbitros una vez que los jueces hayan calificado como legal la suspensión del trabajo.

Más allá del campo estrictamente económico se desnaturaliza el objetivo de la huelga, razón por la cual se reputarán ilegales:

a) Las que se realizan para exigirle al patrono el cumplimiento de la ley, de las cláusulas del pacto colectivo o de las condiciones establecidas en el laudo arbitral.

La inexecución o interpretación del contenido de la ley, del convenio colectivo o del laudo arbitral es un conflicto jurídico cuya solución corresponde a los tribunales judiciales. Los Arts. 117 y 118 del Código de Trabajo son muy claros al señalar que la violación a las obligaciones convenidas en un pacto colectivo da derecho a exigir el cumplimiento de lo acordado o a reclamar el pago de daños o perjuicios, y estas acciones deben ser encaminadas y resueltas haciendo uso de la vía judicial. Sin embargo, se podría alegar que el cumplimiento de la obligación acordada podría exigirse mediante una huel-

10.- García Aybar, José Ernesto, "La Huelga Obrera", Colección Pensamiento Dominicano, Librería Dominicana, Santo Domingo, 1963, p. 190.

ga, pero una demanda de esta naturaleza escapa a la esfera de acción de los conflictos cuya finalidad es la de exigir nuevas condiciones de trabajo o modificar las vigentes.

b) Las que se fundan en razones de pura solidaridad con otros trabajadores (Art. 373). La ley no distingue entre las suspensiones efectuadas para respaldar a dirigentes sindicales u otros trabajadores de la misma empresa y las paralizaciones realizadas para apoyar a trabajadores de otras empresas. Sin embargo, una parte de la doctrina sostiene que el legislador sólo ha prohibido la huelga de solidaridad desencadenada para respaldar a los trabajadores de otras empresas ya que el Art. 373 al utilizar la expresión "otros trabajadores" está permitiendo la huelga de solidaridad con "los demás trabajadores" de la empresa ^{10-bis}.

En nuestra opinión resulta imposible establecer tal distinción, no solamente porque el legislador no distingue, sino además porque cualquier huelga de solidaridad, sea con los trabajadores de la propia empresa o sea con los de otras empresas, desbordaría el concepto y las características inherentes al conflicto económico ¹¹.

c) Las que tienen por fundamento causas políticas (Art. 373) o religiosas. La ley no prohíbe expresamente la huelga con fines confesionales, pero es menester admitir su ilegalidad porque no se la puede considerar como un conflicto de naturaleza económica.

No obstante la prohibición de este tipo de huelga en la práctica los tribunales se encuentran impedidos de pronunciar su ilegalidad porque los dirigentes que la promueven disfrazan sus propósitos bajo la apariencia del conflicto económico.

B) Tramitación de la huelga.

La huelga debe de realizarse en el momento establecido por la ley (B1) y después de haberse cumplido determinadas formalidades (B2).

10-bis.- Hernández Quezada, Porfirio, "El Derecho de Huelga", Ediciones Instituto de Estudios Superiores, Santo Domingo, 1982, p. 61.

11.- Alburquerque, ob. cit. p. 25.

B1 Momento

Ya hemos señalado que mientras esté vigente el pacto colectivo o el laudo arbitral será imposible la realización legal de la huelga (a). Agregemos, ahora, que la paralización del trabajo no podrá comenzar hasta que se agoten los medios pacíficos de solución del conflicto económico (b).

a) Vigencia del pacto colectivo o del laudo arbitral.

Si las condiciones de trabajo de la empresa no han sido reguladas por un pacto colectivo o por un laudo arbitral el conflicto económico podrá estallar con el sólo cumplimiento de las formalidades que se examinarán más adelante.

Pero si las condiciones de trabajo de la empresa han sido fijadas en un pacto colectivo o en un laudo arbitral, el conflicto económico (y por ende, la huelga) sólo podrá plantearse en los casos en que se recurra a la denuncia o a la revisión de dichos instrumentos legales.

La denuncia es el procedimiento previsto por la ley para evitar la prórroga automática del pacto colectivo por un período igual al estipulado por las partes (el cual no puede ser menor de un año ni mayor de tres) o al establecido por la ley (que es de un año si las partes no lo han fijado expresamente). La misma consiste en una comunicación escrita que una de las partes dirige a la otra para informarle que no está dispuesta a continuar manteniendo las condiciones de trabajo que han sido acordadas (Art. 106). Esta comunicación debe enviarse con dos meses de anticipación a la fecha del vencimiento del pacto, razón por la cual, desde el momento mismo de la denuncia se presenta el germen de una controversia económica que podrá conducir a la firma de un nuevo convenio colectivo o al estallido de un conflicto que de no resolverse por los medios pacíficos podrá degenerar en una huelga.

La revisión es el recurso utilizado durante la vigencia del pacto colectivo para pedir una modificación de sus cláusulas (una o varias) en aquellos casos de "cambios de hechos que ocurran sin culpa de ninguna de las partes, si dichos cambios no han sido previstos y si la parte interesada en la revisión, de haberlos previsto, se hubiera obli-

gado en condiciones distintas o no hubiera contratado” (Art. 116).

La revisión debe hacerse por mutuo acuerdo, pero si éste no se produce, surge el conflicto económico, el cual podrá desembocar en una huelga si antes no ha sido resuelto por la vía de la mediación y el arbitraje.

En conclusión, la huelga, como clímax del conflicto económico, no podrá realizarse legalmente sino en los plazos y condiciones fijados para la denuncia y revisión del pacto colectivo (Art. 365).

Las consideraciones anteriores son igualmente válidas para aquellas empresas sujetas a laudos arbitrales, pues los mismos son de naturaleza idéntica y de efectos similares a los pactos colectivos (Arts. 365 y 656).

b) Agotamiento de los medios pacíficos de solución.

La legislación dominicana sigue la orientación de Hueck y Nipperdy, quienes ven en la huelga la última ratio: sólo podrá recurrirse a los medios de lucha directa si previamente se agotan todos los intentos posibles de negociación amistosa ¹². Por lo tanto, antes de apelar a la huelga los trabajadores deben tratar de solucionar el conflicto económico recurriendo:

—A la discusión y negociación directas con el empresario.

—Si fracasa el entendimiento entre las partes, los trabajadores someterán el conflicto a la mediación de la Secretaría de Estado de Trabajo (Arts. 374 y 630).

—Si la mediación resulta frustratoria las partes intentarán ponerse de acuerdo para designar tres árbitros que den solución al conflicto. Si las partes o una de ellas no designan los árbitros o no declaran oportunamente su designación ante las autoridades administrativas del trabajo se abrirá la oportunidad legal para la contienda laboral (Arts. 374 y 636).

12.- Hueck, Alfred, H.C., “Compendio de Derecho del Trabajo”, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1963, p. 428.

Sin embargo, el Art. 639 establece que en los casos de amenaza de huelga el presidente de la Corte de Trabajo, ya sea a solicitud de una de las partes envueltas en el conflicto, o ya sea de oficio, designará los árbitros que darán solución a la disputa.

Esta última disposición legal constituye una verdadera negación al derecho de huelga, pues los trabajadores que han cumplido con todas las exigencias legales para ejercer válidamente su derecho no podrán cesar en sus labores desde el momento en que el presidente de la Corte de Trabajo designe los árbitros que habrán de resolver el conflicto.

En efecto, los trabajadores han agotado infructuosamente los medios pacíficos de solución y se disponen a ejercer su derecho de huelga, pero antes de que puedan ejercerlo el presidente de la Corte de Trabajo les impone el arbitraje, con lo cual les impide la realización legal de la huelga, ya que designados los árbitros corresponderá a éstos solucionar el conflicto mediante una decisión denominada laudo que se impone a los contendientes (Art. 655).

Sin embargo, en una sentencia del 25 de marzo de 1980 dictada por la Corte de Apelación de San Francisco de Macorís, actuando como Corte de Trabajo, se da a entender que el arbitraje ordenado antes del inicio de la huelga no es obligatorio para las partes en conflicto. Conforme a esta interpretación los trabajadores podrán seguir adelante en su proyecto de huelga sin tener que someterse al arbitraje.

Desde el punto de vista legal la decisión es objetable en razón de que carecería de objeto la intervención del presidente de la Corte cuyo auto sería impunemente ignorado por los trabajadores ¹³. Mucho mejor hubiera sido sostener que la disposición del Art. 639 es inconstitucional porque contraría el derecho de huelga garantizado por la Carta sustantiva de la nación. Obviamente, podría sostenerse que el derecho de huelga consagrado por la Constitución debe ejercerse con arreglo a la ley adjetiva, pero en el caso que comentamos se va más allá de la simple regulación para caer en la negación pura y simple: la huelga no podrá efectuarse, no obstante haberse cumplido las

3.- García, Ramón A., ob. cit., p. 768.

condiciones de su ejercicio, porque el presidente de la Corte, a solicitud de una de las partes o de oficio, impone el arbitraje a los contendientes.

B2 Formalidades

Llegado el momento legal para ejercer el derecho de huelga la suspensión del trabajo no podrá iniciarse si antes no se decide por el voto mayoritario de los trabajadores que intervienen en el conflicto (a) y se le da un aviso previo al empresario (b).

a) Referéndum.

La decisión de ir a la huelga debe ser tomada por el voto de más del sesenta por ciento de los trabajadores de la empresa (Art. 374).

Esa votación se dará en una asamblea de trabajadores y la misma podrá expresarse mediante el voto ordinario, nominal o secreto. La comprobación de la decisión no está sujeta a formalidad alguna, pero resulta recomendable hacerse asistir de un notario público o de un inspector de trabajo para obtener una prueba fehaciente de que se ha logrado la mayoría legal.

El referéndum se hará entre todos los trabajadores de la empresa, afiliados o no al sindicato, quienes expresarán su voto afirmativo o negativo o se abstendrán de hacerlo. Sin embargo, en la decisión del 25 de marzo de 1980 de la Corte de Apelación de San Francisco de Macorís, en funciones de Corte de Trabajo, se declaró que para fijar la mayoría de ley sólo deben tomarse en cuenta los trabajadores obligados por el pacto colectivo, ésto es, todos los trabajadores de la empresa con excepción de aquellos que desempeñan puestos de dirección o de inspección de labores (Art. 110).

Con el referéndum se obtiene el concierto previo requerido por la ley como uno de los elementos constitutivos de la existencia de la huelga. En consecuencia, debe efectuarse una consulta a los trabajadores, pues a falta de ésta, la suspensión colectiva de labores no configuraría una huelga, sino un abandono de labores sancionado con el despido. Así lo sostiene la Corte de Apelación de Santo Domingo, en funciones de Corte de Trabajo, al declarar en sentencia del 8 de

febrero de 1966 que “la inasistencia de los obreros no fue ocasionada por un estado de huelga”. No obstante, la Corte de Apelación de San Pedro de Macorís, en decisión del 22 de febrero de 1980, declaró que el concierto previo pudo deducirse de los repetidos toques de sirenas realizados por los trabajadores como aviso de que iniciaban una suspensión de labores.

La decisión de la mayoría legal se impone a la minoría. Si aquélla decide ir a la huelga, ésta tendrá que suspender las labores aunque haya votado en contra. De este modo, la paralización de las labores abarcará a todo el personal de la empresa, evitándose así las denominadas huelgas de minorías y las llamadas huelgas circulantes o en espiral en las cuales la cesación del trabajo en una empresa se realiza en forma sucesiva por trabajadores de una misma categoría profesional o de un mismo sector de actividad.

Sin embargo, es necesario aclarar que durante la ejecución de la huelga el patrono puede exigir los servicios de aquellos trabajadores que a juicio de las autoridades laborales realizan labores catalogadas como indispensables para la seguridad y conservación de las máquinas, los centros de trabajo y la materia prima (Art. 376). Los trabajadores que caen bajo esta disposición deberán obtemperar el llamado de su patrono para evitar ser justificadamente despedidos.

b) Aviso previo.

Una vez decidida la huelga los trabajadores no pueden iniciarla de inmediato. Su decisión debe ser notificada a la Secretaría de Estado de Trabajo y sólo quince días después podrá comenzar la paralización del trabajo.

La notificación se hará por una instancia depositada en el Departamento de Trabajo (si la huelga se realiza en la ciudad de Santo Domingo) o en las oficinas del Representante Local de Trabajo (para las demás ciudades del país) mediante la cual se comunicará que la huelga a realizarse tiene por finalidad la solución de un conflicto económico; que la misma ha sido sometida infructuosamente a los procedimientos amigables para la solución de los conflictos económicos; que la decisión adoptada ha logrado el voto de más del sesenta por ciento

de los trabajadores de la empresa; y que los servicios que se paralizarán no son de utilidad pública permanente (Art. 374).

Para una parte de la doctrina ¹⁴, a instancia de los trabajadores debe acompañarse de los documentos que prueben la veracidad de sus afirmaciones. Sin embargo, el texto de ley (Art. 374) no exige (lo exigió originalmente) que los trabajadores justifiquen el cumplimiento de los requisitos establecidos para la validez de la huelga. A los asalariados sólo se les pide notificar a las autoridades administrativas del trabajo que cumplieron con las condiciones formuladas por la ley para la realización de la huelga. Su declaración tendrá que ser probada posteriormente ante la Corte de Trabajo.

Una vez notificada la instancia, las autoridades administrativas tendrán un plazo de cuarenta y ocho horas para darla a conocer al empresario.

Quince días después de depositarse la instancia los trabajadores podrán dar inicio a la huelga.

C) Ejecución de la huelga.

Aunque se cumplan las formalidades exigidas por la ley para la realización de la huelga, su legalidad no está asegurada si la forma de efectuarla (C1) y su duración (C2) no se ajustan a los ordenamientos establecidos por la legislación.

C1 Forma de la suspensión de labores.

La huelga debe limitarse al solo hecho de la suspensión del trabajo (Art. 369).

Esta afirmación de la norma legal contiene en sí dos proposiciones: a) la huelga requiere que los trabajadores dejen de prestar sus servicios y b) la cesación de las labores no debe acompañarse de otras actividades.

a) Si los trabajadores ejecutan su labor no puede darse la huelga.

14.- García Aybar, José Ernesto, ob. cit., p. 161.

Pero podría suceder que aún realizando sus faenas los trabajadores se muestren renuentes a prestarlas de la manera habitual en que diariamente lo hacen. Si así fuere se estará produciendo un trabajo a desgano mediante el cual los asalariados pretenden reducir la producción de la empresa y por ende ocasionarle un perjuicio.

Estrictamente hablando no puede identificarse el trabajo a ritmo lento, también llamado el paso de la hicoitea, con una huelga, pero la actuación de los trabajadores será reputada ilícita en razón de que la Constitución de la República prohíbe expresamente la reducción intencional de rendimiento en las labores de las empresas privadas o del Estado. De igual manera, el canon constitucional prohíbe el entorpecimiento de las tareas aún cuando no se acompañe de una cesación de labores.

En estas situaciones no se podrá hablar de una huelga ilegal. Sencillamente, no existe la huelga. Naturalmente, esta afirmación no significa que la prohibición constitucional esté desprovista de eficacia. Por el contrario, los trabajadores podrán ser sancionados con el despido, cuya causa justificada será el hecho de ejecutar la labor en una forma que demuestra falta de dedicación en las faenas para las cuales han sido contratados (Art. 78, ordinal segundo).

b) Si la huelga implica una simple cesación de labores, ésta no puede acompañarse de actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza física sobre las cosas, o de actividades que promuevan el desorden (Art. 369).

Corresponde a la Corte de Trabajo decidir en cada caso si los actos que se han producido son de naturaleza violenta o de suficiente magnitud para privar a la huelga de su legalidad. La Corte deberá actuar con suma prudencia tomando en cuenta el número de los huelguistas que han participado en los actos de violencia y la incidencia que los mismos han tenido sobre la suspensión de las labores.

A nuestro juicio los actos de violencia deberían sancionarse individualmente mediante el recurso del despido, pues el comportamiento de una individualidad o de una suma de individualidades debe juzgarse a la luz de los preceptos del Derecho individual de trabajo. No es ésta la opinión del legislador, quien otorga a la Corte de Trabajo el

poder de calificar de ilegal una huelga por el hecho de que algunos o la totalidad de sus participantes incurran en actos de violencia.

Pero, ¿qué entender como actos de violencia?

No hay dudas que el acto de violencia puede ser una simple amenaza o una actuación de fuerza. Esta amenaza o actuación de fuerza debe dirigirse contra el patrono o sus bienes, sean éstos los locales, las maquinarias o las materias prima de la empresa, o se trate de otras propiedades.

Pero los actos de coacción también pueden dirigirse contra los representantes o familiares del patrono así como contra los compañeros de trabajo.

Como puede notarse, la expresión "actos de violencia" es lo suficientemente extensa para comprender una gama de actuaciones que podrían eventualmente privar a la huelga de su legalidad.

Ahora bien, ¿podrían considerarse como actos de violencia la ocupación del centro de trabajo y los piquetes de los obreros?

La denominada huelga de brazos caídos, en la cual los trabajadores suspenden el trabajo al tiempo que ocupan el local de la empresa, no está prohibida. Pero como la huelga debe limitarse al solo hecho de la suspensión del trabajo habría que determinar si la ocupación del centro de trabajo no constituiría un acto de violencia que podría privar a la huelga de su legalidad.

En nuestra opinión la ocupación del local de la empresa no constituye necesariamente un acto de violencia. Debe recordarse que la huelga es un derecho ejercido colectivamente y decidido por una mayoría de los trabajadores de la empresa, razón por la cual la minoría que ha votado en contra del movimiento no podría alegar que se le está negando su derecho al trabajo ya que ella está obligada a suspender las labores.

Pero la ocupación de la fábrica podría conducir a actos de violencia si los ocupantes impiden la entrada al centro de trabajo, ya sea el patrono o a uno de sus representantes, o ya sea a uno de los asalaria-

dos llamados a realizar labores indispensables para la seguridad de la maquinaria o de la materia prima.

Por otra parte, la ocupación del local de la empresa puede conducir a una contradicción entre el derecho de huelga y el derecho de propiedad, pues si el patrono, en su calidad de propietario del edificio ocupado, solicita la evacuación del mismo, se podrá considerar como un acto de violencia el hecho de que los trabajadores no obedezcan a la intimación que se les hace para abandonar el lugar.

Se habla de piquetes de huelga cuando los trabajadores, acompañados o no de otras personas, se congregan al frente o en las cercanías del local de la empresa con la finalidad de informar al público la existencia del conflicto.

El piquete no puede considerarse como un acto de violencia, a menos que con el mismo se busque e impida la entrada al centro del trabajo del patrono (o sus representantes) o de los trabajadores llamados para ejecutar labores indispensables para la seguridad de la maquinaria o la materia prima. Por el contrario, el hecho de impedirles la entrada a los trabajadores que no están de acuerdo con la huelga no podría ser visto como un acto de violencia, salvo que se pase a la vía de los hechos, en razón de que la minoría debe sujetarse a la decisión de la mayoría.

C2 Duración de la suspensión de labores

El Código de Trabajo guarda silencio respecto al tiempo de duración de la huelga: la misma podría concertarse por tiempo limitado o acordarse por un período definido.

El problema no tiene mayor importancia práctica en vista de que la cesación del trabajo tendrá que terminar indefectiblemente dentro de las cuarenta y ocho horas de haberse notificado a los trabajadores el auto de reanudación de labores.

En efecto, si se ha producido la huelga, el presidente de la Corte de Trabajo, dentro de las veinte y cuatro horas de habersele solicitado, o en los cinco días de haber conocido la existencia de la huelga,

ordenará mediante un auto la reanudación de los trabajos (Arts. 629 y 640).

Los huelguistas deberán retornar al trabajo dentro de las cuarenta y ocho horas de haber recibido la notificación del auto (Art. 640); si aquéllos no obedecieran la orden del presidente de la Corte, la huelga será declarada ilegal (Art. 373, in fine).

Esta disposición legal no genera problemas cuando la totalidad de los huelguistas acata o desacata el auto; pero si una parte de éstos vuelve al trabajo y otros se resisten a hacerlo, ¿cuál calificación se daría a la huelga? Esta es una sóla: no podría ser legal para los que se sometieron al dictamen del presidente de la Corte, e ilegal para los que se negaron a cumplir su requisitoria.

El Código de Trabajo no ofrece solución al problema. Empero, nos parece posible solucionarlo apelando a la regla de la mayoría legal establecida para la validez de la huelga. Si en cumplimiento de lo dispuesto por el auto más del sesenta por ciento de los huelguistas vuelven al trabajo, la huelga no podría declararse ilegal por el hecho de que una minoría ha resistido la orden impartida. Naturalmente, la acción de los trabajadores recalcitrantes podría ser sancionada por el patrono, a quien le asiste el derecho de despedirlos por causa de inasistencia injustificada al trabajo durante dos días al mes o dos días consecutivos (Art. 78, ordinal undécimo).

Por el contrario, si menos del sesenta por ciento de los huelguistas retornan al trabajo, la huelga será declarada ilegal y los efectos de esta decisión se extenderán tanto a los trabajadores que acataron el auto como a los que no lo hicieron.

De las consideraciones anteriores puede colegirse que el auto de reanudación constituye una limitación rigurosa y extrema al ejercicio del derecho de huelga.

Veamos como el auto funciona en la práctica: si después de cumplidas todas las formalidades prescritas por la ley (agotamiento de los medios pacíficos de solución del conflicto, referéndum y aviso previo) los trabajadores inician la huelga el día lunes, su patrono solicitará de inmediato la intervención de la Corte de Trabajo. El presi-

dente de este tribunal tendrá un plazo de veinte y cuatro horas para dictar el auto de reanudación, ésto es, hasta el día martes. Corresponderá al secretario de la Corte notificar el auto dentro de las cuarenta y ocho horas de haberse dictado, razón por la cual tendrá que hacerlo a más tardar el día jueves. Si lo hace este último día los trabajadores tendrán hasta el sábado (cuarenta y ocho horas) para retornar a sus labores.

Del ejemplo anterior se extrae la siguiente conclusión: una huelga legal no puede durar más de una semana.

Sin embargo, podría pensarse que si la Corte de Trabajo califica de legal la huelga los trabajadores que han reanudado sus labores estarían facultados para volver a suspenderlas. Esta conclusión parece desprenderse de los Arts. 375 y 378 del Código de Trabajo en los cuales se establece que la huelga legal suspende la ejecución del contrato de trabajo, y, por tanto, las labores de la empresa.

Pero esta opinión resulta errónea: el Art. 377 del Código de Trabajo establece expresamente que la suspensión de los trabajos de la empresa cesa tan pronto se inicia el procedimiento de arbitraje, el cual se reputa comenzado desde la fecha en que se notifica el auto de reanudación de labores.

Entre los textos citados no hay contradicción alguna; sencillamente, cuando la Corte de Trabajo califica de legal la huelga no está autorizando que se reinicie la suspensión de las labores (ya levantada por los efectos del auto de reanudación) sino declarando que la cesación de trabajo que se produjo antes de su apoderamiento no puso fin a los contratos de trabajo de los huelguistas.

3. Calificación de la huelga.

Precisemos cuál es el órgano competente para calificarla (A); estudiemos el procedimiento a seguir (B); y fijemos las características de la sentencia de calificación (C).

A) Organó competente

Corresponde a la Corte de Trabajo la tarea de calificar la huelga

(Art. 625), pero como las Cortes de Trabajo no han sido creadas sus atribuciones son conferidas por el Art. 691 del Código de Trabajo a las Cortes de Apelación.

En los casos de huelga en los servicios de transporte de cualquier naturaleza, la Secretaría de Estado de Trabajo será competente para declarar de oficio la ilegalidad, sin que sea necesario recurrir ante la Corte de Trabajo. La excepción, introducida por una ley del año 1964, es objetable, pues si bien es cierto que están prohibidas las huelgas en los servicios de utilidad pública permanente no es menos cierto que se está confiriendo a la Secretaría de Trabajo una atribución propia del Poder Judicial, con lo cual se transgrede el principio constitucional de la separación de los poderes y se introduce una discriminación en el tratamiento de las huelgas en las empresas de servicios de utilidad pública permanente, pues las que se produzcan en el área de los transportes serán calificadas por un órgano de la administración central del Estado y las que se originen en otras esferas se someterán al juicio de la Corte de Trabajo.

B) Procedimiento.

La Corte de Trabajo (Corte de Apelación) queda apoderada de la calificación de la huelga mediante el auto de reanudación de labores dictado por su presidente (Art. 625). Este actúa a solicitud del patrono o del sindicato de los trabajadores, o de oficio, cuando la huelga ha sido declarada previo cumplimiento de las formalidades exigidas por la ley. Sin embargo, cuando los requisitos legales no se han cumplido, el presidente podrá actuar no sólo de oficio o a solicitud de parte, sino también a requerimiento de la Secretaría de Estado de Trabajo (Art. 628). Hasta ahora ningún presidente de Corte ha actuado de oficio y sólo en una ocasión se ha producido la solicitud de intervención de la Secretaría de Trabajo ¹⁵.

Cuando el patrono o el sindicato de trabajadores soliciten la intervención de la Corte para la calificación de la huelga lo harán mediante una instancia. Esta no está sujeta a formalidad alguna, pero debe acompañarse de los documentos que prueben que los trabajadores

15.- Hernández Rueda, Lupo, "Conflictos de Trabajo y Medios de solución", Impresión Amigo del Hogar, Santo Domingo, 1981, p. 91, nota 87.

en huelga han cumplido con los requisitos exigidos por la ley (Art. 640). Si éstos no se han llenado, le bastará al solicitante afirmar la existencia del estado de huelga (Art. 628). En la práctica será el patrono quien promoverá la intervención del Corte; no obstante, en una ocasión, el apoderamiento se registró a solicitud de un sindicato de trabajadores (caso de la huelga de los trabajadores de Talleres Vulcano, año 1982, Corte de Apelación de Santo Domingo).

El auto de reanudación, por el cual se ordena a los huelguistas volver al trabajo, fijará el día y la hora en que se celebrará la audiencia de calificación (Art. 626). Entre la fecha de la notificación del auto y la de la audiencia mediará no menos de un día franco (art. 641).

El día fijado para la audiencia el presidente de la Corte ofrecerá la palabra a las partes para que hagan la exposición del caso y produzcan los medios y pruebas tendientes a justificar la calificación de la huelga (Art. 626). Los trabajadores serán los primeros en el uso de la palabra.

El procedimiento es de extrema celeridad ¹⁶ : no hay escritos previos ni preliminar de conciliación. Las partes comparecen a la audiencia para por la vía oral exponer el caso, presentar las pruebas y formular sus conclusiones.

En la instrucción del proceso los jueces gozan de un papel super activo ¹⁷. que les permitirá dictar cuantas medidas juzguen pertinentes para su mejor sustanciación.

La Corte deberá dictar sentencia en los cinco días subsiguientes a la fecha en que termina la audiencia (Art. 627). Aún más, en aquellos casos en que la huelga ha sido declarada en violación a las prescripciones legales, la Corte procederá a su calificación dentro de los cinco días de conocer su existencia (Art. 628).

En la práctica estas disposiciones procesales no se cumplen. Las Cortes acostumbran a reenviar la audiencia para ofrecer a las partes la oportunidad de presentar pruebas documentales o de celebrar in-

16.- Ibidem, p. 95.

17.- Ibidem, p. 96.

formativos testimoniales, e incluso les conceden plazos para depositar por escrito las conclusiones orales vertidas en la audiencia. Vencidos estos plazos la Corte producirá su sentencia después de haber transcurrido ventajosamente el plazo de cinco días estipulado por la ley. Un ejemplo servirá para ilustrar cómo se desnaturaliza la celeridad deseada por el legislador: el 3 de diciembre de 1982 la Corte de Apelación de Santo Domingo fue apoderada para calificar la huelga de los trabajadores del Hotel Meliá y sólo el 8 de junio de 1983 dictó su sentencia de calificación.

C) Sentencia de calificación.

Esta deberá limitarse a calificar la huelga como legal o ilegal.

La huelga será calificada de ilegal en los siguientes casos:

- a) Si tiene por fundamento causas políticas, religiosas o de solidaridad con los trabajadores (Art. 373).
- b) Si tiene por objeto la solución de un conflicto jurídico (Art. 374).
- c) Si no se agota previamente el recurso de la mediación (Art. 374).
- d) Si no es votada por más del sesenta por ciento de los trabajadores de la empresa (Art. 374).
- e) Si afecta un servicio público de utilidad permanente o un servicio declarado por ley de interés general (Arts. 370 y 374).
- f) Si su realización se ha iniciado antes del vencimiento del plazo de quince días que debe mediar entre la notificación a la Secretaría de Estado de Trabajo de la decisión que se ha tomado y el comienzo de la suspensión de las labores (Art. 374).
- g) Si continúa después de vencido el término legal para la reanudación del trabajo ordenada por el presidente de la Corte (Art. 373).

En adición a estas causas, en que el juez tendrá que declarar la

ilegalidad de la huelga, ésta podrá ser calificada de ilegal si ha sido acompañada de actos de coacción o de violencia física o moral (Art. 369).

Ahora bien, la legislación no ha previsto la posibilidad de que la Corte declare inexistente el estado de huelga. Esta situación podría producirse si la actuación de los trabajadores no ha sido concertada mediante referéndum en que se obtenga la mayoría requerida por la ley y si su comportamiento no configura una verdadera suspensión de labores. No obstante, las Cortes se han visto precisadas a declarar la inexistencia cuando la acción emprendida por los trabajadores no ha reunido los elementos constitutivos indispensables para configurar el estado de huelga. En ese sentido, la Corte de Apelación de Santo Domingo, en funciones de Corte de Trabajo, decidió el 1 de febrero de 1983, que era inexistente la huelga imputada a los trabajadores de la Compañía Dominicana de Teléfonos en razón de que los obreros habían sido despedidos el mismo día en que se alegaba haberse iniciado la suspensión colectiva del trabajo. Esta tendencia no es constante y así vimos al examinar las formalidades que deben cumplirse para ejercer válidamente la huelga que por decisión de fecha 22 de febrero de 1980 la Corte de Apelación de San Pedro de Macorís, en funciones de Corte de Trabajo, juzgó que el concierto previo podía inferirse de circunstancias de hecho aunque no se hubiera realizado el referéndum.

Para algunos jus-laboralistas dominicanos resultaría más correcto que la Corte, apoderada de una acción que no reúne los elementos indispensables para ser considerada como una huelga, se declarara incompetente para conocer del caso. Compartimos esta opinión, pues si el Código de Trabajo limita la competencia de la Corte para calificar de legal o ilegal las huelgas, mal podría apoderarse y fallar sobre hechos que escapan a su competencia de atribución. En consecuencia, el trabajo a desgano, las paralizaciones relámpagos y las protestas y entorpecimientos de las labores deberán resolverse por la vía de solución reservada a los conflictos jurídicos.

La sentencia de calificación se notificará a las partes dentro de las cuarenta y ocho horas de la fecha de su pronunciamiento (Art. 637). Se supone que la notificación la hará el secretario de la Corte,

pero como la ley no lo dice expresamente, en la práctica se acostumbra a que sea la parte más diligente la que se ocupe de hacerlo.

La sentencia de calificación no es susceptible de ningún recurso (Art. 627). La Corte de Casación entiende que esta prohibición se extiende a las sentencias sobre incidentes que se dicten en el curso del proceso de calificación ¹⁸. Pero además, la Corte de Casación considera que la interdicción recae sobre cualquier recurso, ordinario o extraordinario, incluyendo el de casación ¹⁹. Nos parece infundado este criterio, pues el recurso de casación está abierto para todas las sentencias dictadas en última o única instancia, correspondiendo a la Suprema Corte de Justicia, en funciones de Corte de Casación, garantizar la unidad de la jurisprudencia. No obstante, por decisión de fecha 12 de diciembre de 1984 (B.J. 889, p. 3287) falló en cuanto al fondo un recurso de casación interpuesto contra una sentencia de calificación de huelga, con lo cual admitió implícitamente la posibilidad legal de recurrir en casación contra esta clase de sentencia.

4. Consecuencias jurídicas.

Hay que distinguir entre la huelga calificada de legal (A) y la calificada de ilegal (B).

A) Huelga legal.

Esta produce las siguientes consecuencias:

a) Los contratos de trabajo de los huelguistas se declaran suspendidos durante el tiempo en que se mantuvo la paralización de las labores (Art. 378). La suspensión permite la supervivencia del contrato y el tiempo de su duración se tomará en cuenta para los fines de establecer la antigüedad del trabajador al servicio de la empresa.

No obstante, el trabajador pierde su salario mientras dura la sus-

18.- Cas. 11 noviembre 1966, B.J. 672, p. 2197.

19.- Cas. 2 febrero 1964, B.J. 644, p. 393.

pensión legal. Sin embargo, como la huelga legal conduce ineluctablemente al arbitraje, en el laudo dictado por los árbitros se podrá disponer que la empresa pague la totalidad o una parte de los salarios caídos durante la suspensión de las labores (Art. 656).

b) El presidente de la Corte quedará facultado para designar tres árbitros que se encargarán de darle solución al conflicto económico (Art. 642). Generalmente se nombrará a uno de los jueces de la Corte y a dos personas de reputada solvencia moral. El Art. 637 del Código de Trabajo dispone que dos de los árbitros deben ser seleccionados de las nóminas de vocales de los Tribunales de Trabajo, pero como éstos aún no están funcionando la citada disposición no puede aplicarse.

Los nombres de los árbitros serán notificados a las partes dentro de las cuarenta y ocho horas de la notificación de la sentencia de calificación. La notificación la hará el secretario de la Corte a requerimiento de su presidente (Art. 642).

B) Huelga ilegal.

Esta produce las siguientes consecuencias:

a) Tan pronto se notifique la sentencia de calificación a los huelguistas, sus contratos de trabajo terminarán de pleno derecho sin responsabilidad para el patrono (art. 379).

Sin embargo, una parte de la doctrina sostiene que la huelga declarada ilegal sólo concede al patrono la facultad de despedir justificadamente al trabajador ²⁰.

La jurisprudencia ha vacilado sobre este punto: en una primera decisión (Cas. 29 noviembre 1965, B.J. 660, p. 977) consideró que la huelga ilegal pone fin a los contratos de trabajo celebrados por los trabajadores que han participado en la misma; pero más tarde (Cas. 24 mayo 1967, B.J. 678, p. 874) señaló que la sentencia de calificación otorgaba al patrono el derecho de despedir a los asalariados. En dos decisiones del año 1971 la Corte de Casación se muestra más categórica y sostiene que la declaración de ilegalidad de una huelga no

20.- García Aybar, ob. cit., p. 167.

otorga al patrono el derecho al despido sino que produce la terminación de los contratos de los trabajadores (Cas. 24 mayo 1971, B.J. 796, ps. 1643 y 1657).

El Art. 379 del Código de Trabajo es inequívoco al expresar que la huelga ilegal pone fin a los contratos de trabajo; pero, además, el Art. 78, al enumerar las causas de despido, no hace mención alguna de la huelga ilegal.

Por lo demás, el mismo Art. 379 utiliza la expresión "nuevos contratos de trabajo" para el caso en que el patrono decida emplear a los trabajadores que participaron en la huelga ilegal; lo cual es una demostración de que considera como terminados los contratos de estos trabajadores.

Ahora bien, si el patrono dispone contratar nuevamente a los trabajadores la ley lo obliga a mantener las mismas condiciones de trabajo que regían antes de iniciarse la huelga o a ofrecer otras mejores.

Una parte de la doctrina ²¹ afirma que si el patrono accede a recibir los trabajadores después de declarada la ilegalidad de la huelga se producirá una continuación del contrato precedente. Lamentablemente, el texto legal (Art. 379) es suficientemente claro al consignar que se forman "nuevos contratos de trabajo", aunque éstos deban someterse a las condiciones que regían antes de iniciarse la huelga. Para nosotros se forma un nuevo contrato de trabajo, razón por la cual el trabajador pierde su derecho de antigüedad conservando sus anteriores condiciones de trabajo. Por supuesto, nada se opone a que el empresario reconozca a los trabajadores re-contratados su antigüedad.

b) El Juzgado de Primera Instancia podrá disponer la cancelación del registro sindical, provocando así la extinción legal del sindicato cuyos representantes, dirigentes o afiliados han patrocinado, incitado o apoyado la huelga ilegal (Art. 356).

El Código de Trabajo no establece cuál persona deberá apoderar

21.- Hernández Quezada, Porfirio, ob. cit., p. 113.

al Tribunal. Creemos que esta actuación le corresponderá a la Secretaría de Estado de Trabajo.

Otro problema no resuelto es el del procedimiento a seguir: ¿se trata de un proceso penal o de un proceso civil-laboral? No hay respuesta jurisprudencial porque en la práctica no se ha hecho uso de esta disposición.

Somos de opinión que corresponderá al Juzgado de Primera Instancia, en atribuciones penales, ordenar la cancelación del registro sindical en razón de que se trata de una sanción disciplinaria que se impone al sindicato cuyos jefes y afiliados han llevado a cabo una huelga ilegal.

c) Los trabajadores que han iniciado o formado parte de huelgas ilegales serán condenados con la pena de quince días a seis meses de prisión o con multa de treinta a quinientos pesos.

El Juzgado de Primera Instancia, en atribuciones penales, será el competente para imponer la sanción, previo sometimiento por la vía de la Fiscalía de los acusados.

A juicio de la Corte de Casación el legislador ha creado una presunción de ilegalidad en las huelgas promovidas sin cumplir con las formalidades establecidas por el Código de Trabajo o cuyos fines son estrictamente políticos o de solidaridad, razón por la cual el Tribunal penal podrá sancionar a los huelguistas aún antes de que la Corte de Trabajo declare la ilegalidad (Cas. 24 mayo 1967, B.J. 678, p. 874). Esta decisión es a todas luces contraria a los principios generales del derecho, pues si la ley ha considerado delito la realización de una huelga ilegal, es sólo a partir de la sentencia de calificación cuando se configura jurídicamente este delito.

II.- El Paro.

El derecho de paro o lock-out ha sido reconocido en favor de los patronos por la Constitución (Art. 8, ordinal 11, letra d) y por el Código de Trabajo (Art. 380).

El legislador define el paro como "la suspensión voluntaria del

c) Que se celebre una asamblea general del sindicato en la cual se discuta y apruebe el proyecto de pacto colectivo que se llevará a la mesa de negociación (Art. 100). Esta asamblea deberá escoger los representantes o delegados del sindicato que participarán en la discusión del proyecto.

d) Aprobado el pacto por los negociadores tendrá que ser ratificado por una asamblea del sindicato (Art. 105).

e) Ratificado el pacto será ejecutado siempre y cuando se haga por escrito, y se depositen dos de sus originales en la Secretaría de Estado de Trabajo (Arts. 102, 103 y 104).

2. La Mediación.

Si las partes no se ponen de acuerdo por la vía del avenimiento directo, cualquiera de ellas podrá solicitar la mediación de la Secretaría de Estado de Trabajo.

Al reglamentar este medio de solución el Código de Trabajo utiliza indistintamente los vocablos mediación y conciliación. Como la doctrina distingue entre estas dos palabras se hace necesario precisar cuál de estas dos figuras jurídicas ha sido la escogida por el legislador.

Para Mozart Víctor Russomano la diferencia fundamental entre la mediación y la conciliación descansa en el papel que corresponde jugar al tercero interviniente: el conciliador se limita a oír los alegatos y pretensiones de las partes y las ayuda a encontrar una fórmula de avenencia; el mediador, por su parte, desarrolla una función activa, en la cual no sólo escucha y coordina las proposiciones de las partes, sino que además sugiere y propone ²².

Si acogemos la orientación de Russomano tendremos que llegar a la conclusión de que en la legislación dominicana se ha instituido la mediación ya que el tercero interviniente tiene la facultad de presentar soluciones razonables a las partes y de utilizar todos los medios persuasivos necesarios para convencerlas de la conveniencia de un

22.- Cabanellas, Guillermo y Russomano, Mozart Víctor, ob. cit., p. 120.

arreglo (Arts. 486 y 632). Se trata, pues, de un mediador, en razón de que interfiere en el conflicto y recomienda la solución adecuada.

Después de esta necesaria aclaración nos corresponde determinar las características (A) y el procedimiento (B) de la mediación.

A) Características.

En el ordenamiento legal que regula la mediación se destacan tres notas esenciales:

a) Es obligatoria: el legislador no lo dice expresamente, pero las partes no pueden evadirla porque la legitimidad de la huelga y el paro está sujeta a que se cumpla previamente esta formalidad (Art. 374). Por consiguiente, si no se recurre a la mediación, la Corte de Trabajo calificará de ilegal la huelga o el paro.

Naturalmente, cuando afirmamos que la mediación es obligatoria sólo estamos diciendo que las partes están en el deber de recurrir a ella antes de pasar a los medios directos de presión, pero su carácter obligatorio no significa que los contrincantes estén constreñidos a llegar a un arreglo; éstos gozarán de absoluta libertad para aceptar o rechazar las sugerencias y propuestas del mediador.

b) Es administrativa: el tercero interviniente será un funcionario designado por el Secretario de Estado de Trabajo (Art. 631).

c) Es reglamentada: la legislación señala las formas y los plazos en que se llevará a cabo la intervención del mediador.

B) Procedimiento.

La parte interesada en la mediación apoderará a la Secretaría de Estado de Trabajo mediante una instancia escrita en la cual indicará las condiciones de trabajo cuya adopción o modificación pretende obtener, las razones en que base sus pretensiones y los motivos que opone la parte contraria para no aceptarlas (Art. 630).

En las cuarenta y ocho horas subsiguientes al recibo del escrito, el Secretario de Estado de Trabajo ordenará que se entregue una co-

pia del mismo a la contraparte, designará como mediador a uno de sus funcionarios, y dará a conocer su nombre a los contendientes (Art. 631).

Dentro de las cuarenta y ocho horas de su designación, el mediador citará a las partes por la vía telegráfica para que estén presentes en el lugar, día y hora que él señale. La reunión debe celebrarse en uno de los locales de trabajo de la empresa afectada por el conflicto o en uno de los lugares más próximos al centro de trabajo (Art. 633), pero en la práctica se acostumbra a efectuarla en las oficinas de la Secretaría de Estado de Trabajo o en las del Representante Local.

Durante la reunión el mediador insinuará a las partes soluciones razonables, agotará todos los medios persuasivos a su alcance y tratará de lograr un acuerdo. Por supuesto, las partes gozan de libertad para aceptar o rechazar las sugerencias del mediador, quien en ningún caso posee el poder de imponer sus soluciones.

El mediador podrá celebrar cuantas reuniones considere convenientes para tratar de lograr un avenimiento y sólo considerará concluida su misión cuando estime irreductibles las posiciones de las partes. Si una de éstas rehúsa comparecer a la mediación, el funcionario actuante levantará acta de no comparecencia y dará por finalizada su gestión. La ausencia sin una causa que la justifique constituye una infracción (Art. 635).

Si los contendientes llegan a un acuerdo se redactará un acta en la cual se recogerá lo convenido. Este acuerdo tiene el mismo valor que un contrato generador de obligaciones. En la práctica este acuerdo suele manifestarse en la forma de un pacto colectivo en vista de que la controversia ha tenido su origen en la pretensión de establecer nuevas condiciones de trabajo o modificar las vigentes. Si no hay acuerdo, o si la parte respecto de quien se ha promovido la intervención administrativa no comparece, el mediador expedirá una certificación haciendo constar esta situación (Art. 634).

Dentro de los tres días subsiguientes al de la última reunión, el mediador informará al Secretario de Estado de Trabajo del resultado de su misión (Art. 635).

3. El Arbitraje.

Si fracasa la mediación por no producirse un arreglo entre las partes, éstas tendrán la oportunidad de recurrir al arbitraje.

¿Es obligatorio o potestativo el uso del arbitraje?

La respuesta a esta pregunta nos servirá para precisar cuál es la naturaleza del arbitraje que ha sido instituido por el Código de Trabajo (A). Sólo después de descifrar la compleja característica del arbitraje contemplado en la legislación, podremos detenemos en el examen de su reglamentación jurídica (B).

A) Naturaleza jurídica

El Código de Trabajo establece dos clases de arbitraje: uno de tipo voluntario y otro de carácter obligatorio.

El arbitraje voluntario, también llamado facultativo o potestativo, ha sido previsto por el legislador para los casos siguientes:

a) Cuando se presenta un conflicto de trabajo, sea cual sea su naturaleza, y el patrono, o la asociación que lo representa, y el sindicato de trabajadores acuerdan su sumisión al juicio de árbitros libremente escogidos por ellos (Art. 386).

Esta modalidad del arbitraje ha tenido poco éxito en el país como medio de solución de los conflictos económicos. En efecto, los patronos y los sindicatos de trabajadores que se enfrentan en una contienda económica no resuelta por el avenimiento directo tienden casi siempre a buscar la mediación de la Secretaría de Estado de Trabajo para garantizarse el ejercicio del derecho de huelga o de paro si fracasa la mediación. Por el contrario, si las partes escogen la vía del arbitraje renuncian de pleno derecho al recurso de los medios directos de presión ya que al someterse al juicio de los árbitros para que éstos solucionen el conflicto quedarán obligadas por el laudo arbitral cuya fuerza ejecutoria resulta de la misma voluntad de las partes que han decidido confiar la resolución de su conflicto al buen juicio de estos árbitros.

b) Cuando en un conflicto económico las partes han recurrido a la mediación de la Secretaría de Estado de Trabajo y ha sido imposible llegar a un acuerdo. En esta situación se concede a los adversarios un plazo de tres días para designar a los árbitros y comunicar su nombramiento a las autoridades administrativas del trabajo (Art. 636). Usualmente las partes prefieren dejar transcurrir este plazo y, previo cumplimiento de los requisitos legales exigidos para la validez de la huelga o el paro, pasar a la paralización del trabajo.

El arbitraje obligatorio se impone en los siguientes casos:

a) Cuando el conflicto se presenta en una empresa de servicios de utilidad pública permanente o en un servicio declarado por ley de interés general. En estas situaciones la huelga y el paro están prohibidos y el conflicto tendrá que ser necesariamente resuelto por la vía del arbitraje.

Sobre la base de esta norma se concede a las partes un plazo de tres días, a partir de la fecha de la última reunión con el mediador, para designar los árbitros y comunicar su nombramiento al Departamento de Trabajo o a la oficina del Representante Local. Si no cumplen con este mandato legal, el presidente de la Corte de Trabajo del lugar donde se ha presentado el conflicto procederá a designar los árbitros dentro de las cuarenta y ocho horas de habérselo solicitado la parte más diligente. Esta acompañará su petición con certificaciones que comprueben que no ha resultado la mediación y que no se ha hecho o declarado oportunamente la designación de los árbitros (Arts. 636 y 638).

b) Cuando en una empresa cualquiera los contendientes no hayan hecho la designación de los árbitros o no la hayan declarado en el término legal, y una de ellas haya recurrido o haya amenazado con recurrir a la huelga o el paro (Art. 636).

En este caso el presidente de la Corte de Trabajo nombrará los árbitros dentro de las cuarenta y ocho horas de habérselo solicitado una de las partes o el Secretario de Estado de Trabajo, o dentro de los diez días de tener conocimiento de la amenaza, si procede de oficio (Art. 639).

Al examinar el punto de la huelga hemos señalado que para la Corte de Apelación de San Francisco de Macorís, en funciones de Corte de Trabajo, este arbitraje debe considerarse una negación al derecho de huelga y de paro. No obstante, hemos sostenido que este arbitraje es de carácter obligatorio sobre el fundamento de que la intervención del presidente de la Corte, autorizada por la ley, carecería de fuerza ejecutoria si las partes tuvieran la facultad de acatarla o rechazarla. Por supuesto, no dejamos de reconocer que la imposición de un arbitraje ordenado ante la amenaza o la realización de una huelga o de un paro constituye la negación pura y simple de la existencia de estos derechos, razón por la cual hemos afirmado que este precepto de la legislación adjetiva contraviene el reconocimiento constitucional de la huelga y el paro ²³.

c) Cuando calificada de legal una huelga o un paro, el presidente de la Corte designa a los árbitros. La designación la hará dentro de las cuarenta y ocho horas de haberse notificado a las partes la sentencia de calificación (Art. 642).

De conformidad con el Art. 377 del Código de Trabajo el arbitraje se reputa iniciado desde la fecha en que se notifica el auto de reanudación que dicta el presidente de la Corte de Trabajo para poner fin a la paralización de las labores. Por consiguiente, al calificarse de legal la huelga o el paro se procederá al nombramiento de los árbitros para que éstos con su decisión pongan fin al conflicto.

B) Reglamentación Jurídica

El arbitraje voluntario estipulado por el Art. 386 del Código de Trabajo no ha sido regulado por la ley. Las partes que quieran someter su disputa al juicio de los árbitros tendrán absoluta libertad para escoger sus reglas de procedimiento o para sujetarse, si así lo convienen, a las pautas trazadas por los Arts. 644 al 657. De la misma facultad gozarán los contendientes cuando después de fracasada la mediación de las autoridades administrativas de trabajo emplean el arbitraje para solucionar el conflicto económico (Art. 636). Claro está, si los contrincantes no acuerdan el procedimiento a seguir deberá aplicarse

23.- Hernández Rueda, Lupo, ob. cit., ps. 70 y s.

el establecido por el Código de Trabajo, el cual rige para todos los casos en que el arbitraje es obligatorio.

Los trámites fijados por el legislador comprenden varias etapas: a) la designación de los árbitros; b) el procedimiento preliminar; c) la discusión del conflicto; d) la investigación del caso; e) la audiencia final; y f) el laudo arbitral.

a) Designación de los árbitros. Corresponde a las partes designarlos. No obstante, cuando el arbitraje se impone a las partes corresponderá al Presidente de la Corte de Trabajo efectuar el nombramiento. Tanto en la primera situación como en la segunda, se nombrarán tres árbitros, libremente escogidos por las partes, si el arbitraje es potestativo, o seleccionados en la forma prescrita por el Art. 637 si el arbitraje es obligatorio. Esta disposición legal ordena que el presidente de la Corte escoja dos de los árbitros entre los vocales obrero-patronales de los tribunales de trabajo y el tercero entre los jueces de la Corte, pero como estos tribunales aún no han sido creados, se usa escoger como árbitros a notables de la colectividad donde se ha producido el conflicto.

Los árbitros deben ser dominicanos, mayores de edad y saber leer y escribir (Art. 637).

Los árbitros pueden ser recusados si existen motivos serios para sospechar de su parcialización en favor de una de las partes (Art. 643). El Código dispone que la recusación se llevará ante la Suprema Corte de Justicia (Art. 450). De aceptarse la recusación, la sustitución se hará conforme a lo dispuesto para la designación.

b) Procedimiento preliminar. Dentro de los tres días de haberse designado los árbitros, si se trata del arbitraje voluntario, o en los que subsigan a la notificación de su nombramiento por parte del presidente de la Corte, si se trata del arbitraje obligatorio, las partes entregarán sendos memoriales de sus respectivas pretensiones (Art. 644).

En las cuarenta y ocho horas siguientes a la entrega de los memoriales o al vencimiento del término fijado para hacerlo, los árbitros citarán a las partes para que comparezcan en el día y la hora que ellos

señalen. A menos que dispongan otra cosa, la discusión se efectuará en el local utilizado por el mediador para el intento de conciliación (Art. 645).

c) Discusión del conflicto. El día y la hora señalados para la comparecencia, los árbitros tratarán de conciliar a las partes usando de los medios que aconsejen la prudencia, el buen juicio y la equidad (Art. 646).

Si hay acuerdo, se levantará un acta que recoja la avenencia de las partes. Este acuerdo se expresará normalmente mediante la firma del pacto colectivo, pues el conflicto económico siempre se presenta a propósito de la discusión o revisión de las condiciones de trabajo.

Si las partes no declinan sus respectivas aspiraciones, los árbitros las invitarán para que las expongan y discutan, y les pedirán cuantas explicaciones y aclaraciones sean necesarias con relación a las afirmaciones que han hecho (Art. 647).

d) Investigación del caso. Después de oír a las partes, los árbitros practicarán una investigación del conflicto, para lo cual podrán asesorarse de dos comisiones, una de patronos y otra de trabajadores, iguales en el número de sus componentes. No obstante, si el caso lo amerita, podrán disponer que la investigación sea efectuada por tres consultores técnicos (Art. 648).

La investigación tendrá como objetivo el estudio completo del conflicto planteado, de sus causas y circunstancias, de las condiciones de las empresas afectadas y de las del trabajo que en ellas se realiza, así como de cuantos hechos puedan facilitar una solución de equidad que armonice los intereses en pugna y no sea contraria al interés social (Art. 649).

Tanto los árbitros como los consultores técnicos que practiquen la investigación estarán autorizados a penetrar libremente, y sin previa notificación, en los locales de trabajo afectados por el conflicto; a proceder a cualquier examen, comprobación o investigación que juzguen pertinentes; a interrogar solo o ante testigos, al patrono y al personal de la empresa; a pedir la presentación de libros, registros o documentos que las leyes y reglamentos de trabajo disponen llevar; y a

requerir el auxilio de la fuerza pública si el propietario del establecimiento se opone a que ingresen al mismo (Arts. 401 y 649).

El término de la investigación no excederá en ningún caso de diez días. Si la misma ha sido practicada por los árbitros, éstos deberán redactar un pliego en el cual expondrán el resultado obtenido y propondrán a las partes la solución que consideren más apropiada para poner fin al conflicto y prevenir su repetición. Si ha sido llevada a cabo por los consultores técnicos, éstos sugerirán la solución en el informe que redacten para los árbitros (Art. 650).

En la misma fecha de la redacción del pliego o en las veinte y cuatro horas de haberse recibido el informe de los consultores técnicos, los árbitros invitarán a las partes a tomar conocimiento del resultado de la investigación y de la solución propuesta o sugerida, para que formulen sus observaciones en una audiencia que deberá celebrarse entre el tercero y quinto días a contar de la fecha de la invitación (Art. 651). La ley no establece la forma de la invitación, pero la misma se acostumbra a hacer por escrito notificado por acto de alguacil.

e) Audiencia final. El día y la hora fijados por los árbitros, las partes expondrán sus observaciones al pliego que aquéllos han redactado o al informe evacuado por los consultores. Oídas a las partes, los árbitros les pedirán cuantas aclaraciones o datos que se consideren pertinentes a fin de poder emitir su decisión final en el plazo que les concede la ley (Art. 652).

Conforme a la opinión de un autor ²⁴, en la audiencia final no deben discutirse las causas o motivos del conflicto, "sino la solución sugerida por los árbitros, así como las reformas que a dicha solución puedan surgir en el curso del debate, o las contra proposiciones que las partes están siempre capacitadas de ofrecerse mutuamente".

Independientemente de estar o no de acuerdo con la opinión de este autor, lo cierto es que los árbitros gozan de un amplio poder en la conducción del proceso, lo cual les permitirá promover la avenencia en cualesquiera de las fases del procedimiento.

24.- García Aybar, José Ernesto, ob. cit., ps. 54 y 55.

f) Laudo arbitral. En los ocho días subsiguientes a la audiencia final, o en los que subsigan a la investigación suplementaria, en el caso de que ésta haya sido ordenada a solicitud común de las partes, los árbitros decidirán el conflicto mediante una decisión que recibe el nombre de laudo (Arts. 653 y 654).

Antes de la Ley No. 257 del 13 de mayo de 1964, el laudo era una decisión final, definitiva e irrevocable que se hacía ejecutoria desde el mismo momento de su notificación a las partes y sin que éstas pudieran impugnarlo mediante los recursos ordinarios ni extraordinarios consagrados por el legislador.

A partir de 1964 el laudo se hará ejecutorio por auto del presidente del Juzgado de Primera Instancia del Distrito Judicial en donde esté radicada la empresa o centro de trabajo. En aquellas localidades donde el Juzgado de Primera Instancia esté dividido en cámaras, corresponderá al presidente de la Civil y Comercial disponer el auto.

A fin de que el presidente del Tribunal competente pueda dictar su auto, uno de los árbitros depositará la minuta del laudo en la secretaría del Juzgado dentro de las veinte y cuatro horas de su pronunciamiento (Art. 655).

El laudo podrá ser recurrido ante la Corte de Apelación del Departamento Judicial en que tenga su asiento la empresa o centro de trabajo de que se trate dentro de los diez días francos subsiguientes a la notificación por acto de alguacil del auto dictado por el presidente del Juzgado de Primera Instancia. La notificación la hará la parte más diligente (Art. 655).

La Corte de Apelación deberá fallar dentro de los treinta días siguientes a la audiencia en que conozca del caso y su sentencia podrá ser recurrida en casación por ante la Suprema Corte de Justicia dentro de los diez días francos que sigan a su notificación (Art. 655). El recurso de casación se fallará en un plazo de treinta días.

Las modificaciones introducidas en 1964 al Art. 655 del Código de Trabajo desnaturalizan por completo el procedimiento originalmente establecido para la solución pacífica de los conflictos económicos. Estos escapaban a la esfera de acción de los tribunales judicia-

les, a los cuales se les reservaba la solución de los conflictos de derecho, pero con la reforma de 1964 estos Tribunales tendrán que conocer y resolver conflictos de intereses sobre la base de la equidad. De esta forma, se introduce en el derecho laboral dominicano la figura de la sentencia colectiva, mediante la cual, un tribunal judicial, en vez de aplicar normas jurídicas preexistentes, creará las normas jurídicas que durante un tiempo limitado habrán de regir las relaciones de trabajo en una o varias empresas.

La modificación ha sido desafortunada, porque como bien apunta el profesor Lupo Hernández Rueda, convierte al proceso arbitral en una especie de fase primaria del proceso judicial colectivo que se instituye, con lo cual se retarda y complica la solución del conflicto económico ²⁵.

El laudo arbitral (así como la sentencia colectiva, en el caso de que el laudo haya sido impugnado) producirá los efectos de un pacto colectivo, pero a diferencia de éste, cuyo término no puede exceder de tres años, la vigencia de aquél no podrá ser menor de un año ni mayor de cinco (Art. 366).

25.- Hernández Rueda, Lupo, ob. cit., p. 106.

SEGUNDA PARTE

LOS CONFLICTOS JURIDICOS

La doctrina los define como aquellos en los cuales “se discute la existencia, inexistencia o interpretación de una norma jurídica”²⁶.

Conforme a esta orientación doctrinal, el legislador considerará como conflictos de derecho los que se suscitan con motivo de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo, o de la ejecución de los contratos de trabajo y de los pactos colectivos (Art. 448).

A diferencia de lo que sucede con los conflictos económicos, que para el legislador dominicano serán siempre de naturaleza colectiva, los de derecho podrán ser tanto individuales como colectivos:

—Serán individuales cuando enfrenten a un trabajador o a un grupo de trabajadores, individualmente considerados, con un patrono en vista a la tutela de un interés concreto de los individuos. Generalmente tendrán su origen en la violación a las cláusulas de un contrato de trabajo, pero también podrán producirse cuando la falta de cumplimiento de un pacto colectivo ocasiona un perjuicio individual a una de las personas obligadas por el mismo (Art. 118). En este sentido, el sindicato podrá accionar si en su condición de persona moral se considera lesionada por una falta del patrono al convenio colectivo.

26.- Cabanellas y Russomano, ob. cit., p. 20.

—Serán colectivos cuando el sindicato de trabajadores pida al juez competente proteger un interés de categoría que a su juicio está siendo violado por el empresario (Art. 117). Por ejemplo, el sindicato reclama la aplicación del pacto colectivo en favor de una determinada categoría de trabajadores a la cual el jefe de la empresa le niega los beneficios que de él se derivan.

Pero, individuales o colectivos, los conflictos jurídicos se referirán siempre a “la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, sin importar que tengan su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo”²⁷, y sin que haya que tomar en cuenta la calidad de las personas que participan en ellos, las cuales pueden ser:

a) Un patrono y un trabajador que discuten a propósito de la interpretación o aplicación de una norma legal, de una cláusula del contrato individual o del pacto colectivo. Debe aclararse que aún la contienda provocada por la fijación del salario no deja de ser de naturaleza jurídica, pues se trata de un desacuerdo respecto a la ejecución del contrato de trabajo.

b) Un patrono con un grupo de trabajadores: como podría ser el caso, juzgado por la jurisprudencia dominicana, de un empresario que en violación a obligaciones fijadas por un pacto colectivo se niega a pagar a los trabajadores del establecimiento cuarenta y ocho horas de salario por cuarenta y cuatro horas de servicio²⁸.

c) Un patrono y un sindicato de trabajadores que litigan con motivo de la inexecución o interpretación de la convención colectiva. Para la Corte de Casación, el sindicato, como persona moral distinta de cada uno de sus miembros, sólo podrá accionar contra el patrono que ha incumplido obligaciones fijadas en el pacto colectivo, si recibe, en su condición de entidad jurídica, algún perjuicio²⁹. No obstante, somos de opinión, que el sindicato también puede accionar en representación de los intereses comunes de sus miembros.

27.- De la Cueva, Mario, ob. cit., p. 520.

28.- Cas. 3 abril 1970, B. J. 713, p. 603.

29.- Ibidem.

d) Trabajadores de una misma empresa que se enfrentan entre sí con motivo de sus derechos de promoción y antigüedad o en razón de la validez de los comicios de su sindicato.

e) Sindicato de trabajadores que discuten a causa de la representación de los intereses colectivos de la comunidad obrera o por los derechos sobre los fondos sindicales al producirse una escisión.

f) Un sindicato y sus afiliados que se oponen en ocasión del "incumplimiento de las normas estatutarias y de las consecuentes sanciones a los trabajadores o de las responsabilidades de los dirigentes sindicales" 30.

En todas estas situaciones habrá que recurrir al tribunal judicial para que este órgano estatal se encargue de resolver el conflicto. Sin embargo, por aplicación del Art. 386 del Código de Trabajo, las partes en disputa podrían, si así lo acuerdan, someter su conflicto al juicio de los árbitros. Esta prerrogativa legal es poco usada en el país, pero en años recientes algunos pactos colectivos han establecido un mecanismo por el cual las partes se obligan a someter sus diferencias con respecto a la interpretación y ejecución de sus cláusulas a una comisión paritaria de representantes de la empresa y de los trabajadores. La solución ofrecida por la comisión no tiene fuerza ejecutoria, y las partes siempre tendrán el derecho de recurrir a la vía judicial. Aún más, en la práctica muchas veces se recurre directamente a la justicia y se le pasa por encima a la comisión.

Procedamos, pues, a examinar la organización de la jurisdicción del trabajo (I); las características esenciales del proceso laboral (II); y el procedimiento instituido para la administración de la justicia del trabajo (III).

I.- La Jurisdicción del Trabajo.

El Código de Trabajo de 1951 previó la constitución de tribunales especializados que se encargarían de resolver los conflictos de derecho (1), pero estos tribunales aún no han sido creados y el Art. 691 dispone que mientras no estén funcionando, los procedimientos

30.- De la Cueva, Mario, ob. cit., p. 520.

en caso de litigio seguirán siendo regidos por los Arts. 47 al 63-bis de la Ley No. 637 sobre Contratos de Trabajo que somete al ámbito de las jurisdicciones ordinarias el conocimiento y decisión de las controversias laborales (2).

1.- Los Tribunales Especializados.

Aunque aún no están creados resulta interesante mencionarlos y describir su composición:

a) Los juzgados de trabajo, integrados por un juez presidente designado por el Senado y dos vocales escogidos por aquél de sendas nóminas formadas por los patronos y trabajadores o por la Secretaría de Estado de Trabajo (Arts. 435, 436 y 437).

Las cortes de trabajo, compuestas por tres jueces designados por el Senado y dos vocales seleccionados por aquéllos de nóminas formadas por los patronos y los trabajadores o de la integrada en cada caso por la Secretaría de Estado de Trabajo (Art. 441).

Compete a los juzgados de trabajo conocer en primera instancia las demandas que se susciten entre patronos y trabajadores o entre trabajadores sólo, con motivo de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo, o de la ejecución de los contratos de trabajo y de los pactos colectivos (Art. 448). Por su parte, las cortes de trabajo quedan facultadas para conocer de las apelaciones de las sentencias pronunciadas en primer grado si la cuantía de la demanda excede de cincuenta pesos (Arts. 448 y 449).

A los treinta años de la promulgación del Código de Trabajo siguen sin funcionar estas jurisdicciones especializadas, correspondiendo a los tribunales ordinarios administrar la justicia laboral.

2.- Las Jurisdicciones Ordinarias como Tribunales de Trabajo.

Son éstas las que en la actualidad resuelven los conflictos jurídicos de trabajo. En la Ley Núm. 637 de 1944, parcialmente en vigor, encontraremos cuáles son los tribunales ordinarios a los que se les ha confiado la justicia laboral.

En efecto, la mencionada ley dispone en sus artículos 47 y 48 que “toda controversia jurídica surgida como consecuencia de un contrato de trabajo se someterá al conocimiento del juzgado de paz”.

El juzgado de paz es un tribunal de un sólo juez que estatuye sobre asuntos civiles, comerciales y penales que le son atribuidos específicamente por la ley.

A sus atribuciones civiles, comerciales y penales se le adicionan las de trabajo, las resolverá en instancia única si el monto de la demanda no sobrepasa los cincuenta pesos, y en primer grado, si excede de esa suma.

Los juzgados de primera instancia, que conocen de asuntos civiles, comerciales y penales en primer grado, se encargarán de ventilar, como tribunales de segundo grado, las apelaciones contra las sentencias dictadas por los juzgados de paz en atribuciones laborales (Art. 49 de la Ley Núm. 637).

En aquellos distritos judiciales en que los juzgados de primera instancia están divididos en cámaras, una civil y comercial, y otra penal, la apelación se llevara por ante la cámara de lo civil y comercial.

Sin embargo, en el Distrito Nacional y en el municipio de Santiago se han creado sendos juzgados de paz de trabajo con la atribución exclusiva de resolver asuntos laborales. Las decisiones del juez de paz de trabajo del Distrito Nacional serán impugnadas por ante la Cámara de Trabajo del Juzgado de Primera Instancia del Distrito Nacional, la cual ha sido encargada exclusivamente de conocer y fallar en grado de apelación las contiendas de trabajo ya resueltas en primer grado por el indicado juzgado de paz. En el municipio de Santiago, las decisiones de su juez de paz de trabajo se dirigirán en apelación por ante el Juzgado de Primera Instancia del Distrito Judicial de Santiago (Cámara de lo Civil, Comercial y de Trabajo) pues en la actualidad no hay en ese distrito judicial un tribunal especializado para el grado de apelación.

De las consideraciones anteriores se desprende, que salvo el caso del Distrito Nacional (en los dos grados del proceso) y del municipio de Santiago (en el primer grado del proceso), no hay en el país

una jurisdicción especializada para resolver las controversias laborales, y esta situación se produce no obstante que en la Exposición de Motivos del Código de Trabajo se dice que “la atribución de competencia a los tribunales ordinarios para decidir los conflictos promovidos en materia de trabajo no está exenta de inconvenientes. En primer término, se trata de una rama del derecho que requiere especialización de parte de los funcionarios y magistrados encargados de su aplicación, y no es de esperarse que dicha especialización sea lograda por quienes tienen constantemente a su cargo el despacho y la solución de asuntos y cuestiones de otra naturaleza; y, en segundo término, la celeridad con que deben ser decididos los conflictos concernientes al trabajo ha de resultar frustrada cuando su solución sea requerida a jueces y tribunales que están recargados, en razón de sus atribuciones ordinarias, de estatuir constantemente sobre innumerables asuntos en materia civil, en materia represiva y en materia comercial”.

A estos inconvenientes apuntados por la Exposición de Motivos se añade el hecho de que los fallos en grado de apelación podrán ser recurridos en casación por ante la Suprema Corte de Justicia, tribunal colegiado de nueve jueces cuyos magistrados tampoco están especializados en el derecho laboral.

II.- Las características del Proceso Laboral.

Si la reglamentación legal del trabajo subordinado ha tenido como finalidad esencial corregir la desigualdad de las partes en la relación laboral, la controversia entre el patrono y el trabajador será manifiestamente desequilibrada si no se adoptan los correctivos pertinentes para restaurar la paridad procesal. Esta razón ha llevado al Derecho Procesal del Trabajo a adecuarse a la naturaleza desigual de los derechos que en él se controvierten.

Esta desigualdad de los litigantes ha forzado al proceso laboral a separarse de las características propias del proceso civil y a establecer normas específicas que restauren la igualdad entre los desiguales. Por supuesto, las diferencias entre la contienda laboral y la común no son absolutas, hay sus puntos de coincidencia, pero en sentido general el conflicto jurídico de trabajo tiene sus particularidades que lo separan de la acción puramente civil y comercial. En estas últimas las

posiciones son intercambiables, el demandante de hoy puede ser el demandado de mañana, pero en la acción laboral casi siempre será el trabajador el demandante y el patrono el demandado. El pleito judicial expresará la oposición de intereses que separa socialmente a dos clases, y en el mismo, la demanda, que formalmente parece estar destinada contra el patrono, como persona física o moral, en realidad tiende a recaer sobre la empresa, objeto de derecho al cual se explota.

Para responder a la desigualdad de las partes litigantes el proceso laboral ha quedado sujeto a los siguientes principios: redistribución de la carga de la prueba (1); papel activo del juez (2); simplicidad (3); celeridad (4) y gratuidad (5).

1. Redistribución de la Carga de la Prueba.

En el litigio civil la obligación de probar corresponde al demandante; actori incumbit probatio. En el proceso laboral este principio es abandonado: el trabajador demandante en lo esencial es exonerado de la carga de la prueba, la cual es trasladada al patrono demandado.

Comúnmente en doctrina se denomina a esta regla la inversión del fardo de la prueba, pero Wagner D. Giglio³¹ prefiere llamarla "redistribución" porque no se trata en el caso de aplicar a uno lo que corresponde al otro y viceversa, sino de distribuir de modo desigual entre ambas partes del proceso el peso de la prueba.

En el proceso laboral dominicano se busca aligerar al trabajador del onus probandi, pero no se lo libera totalmente. Se distribuye, como dice Giglio, de manera desigual el peso de la prueba, pero al trabajador demandante se le exigirá probar la existencia de la relación laboral, el tiempo trabajado, el monto del salario, el número de horas rendidas en exceso de la jornada legal y el hecho del despido. Sin embargo, la existencia del contrato de trabajo como fuente de la relación laboral, su naturaleza indefinida y el carácter injustificado del despido del vínculo contractual con responsabilidad para el patrono son presumidas, obligándose a este último a probar la inexistencia del contrato, su naturaleza temporal y la justa causa del despido.

31.- Giglio, Wagner D., "Direito Processual do Trabalho, LTr, Sao Paulo, 1977, ps. 68 y s.

La jurisprudencia se inclina en algunas ocasiones hacia esta orientación y cada vez que el patrono pretende liberarse de una obligación legal le exige que aporte la prueba de que ha cumplido con la misma. Conforme a este criterio cuando el trabajador reclama al empresario el pago de su salario o de cualquiera de sus complementos y el demandando solicita que se rechaze la demanda estará obligado a probar que ha pagado.

Por lo demás, los jueces se inclinan, dadas las dificultades que confronta el trabajador para proveerse de las pruebas, a considerar como veraces todos aquellos hechos de la demanda que no son controvertidos por el patrono demandado. Por ejemplo, cuando la defensa invoca la justa causa del despido y ésta no se prueba, se reputan como ciertos, sin necesidad de que se aporten las pruebas, la existencia del contrato, su naturaleza indefinida, su duración y el monto del salario.

2. Papel Activo del Juez Laboral.

No obstante la ausencia de tribunales especializados de trabajo, el juez ordinario que conoce de un conflicto jurídico laboral dispondrá de ciertos poderes que no podrá utilizar cuando conoce de un proceso civil o comercial.

En efecto, en sus funciones de juez de lo laboral, el magistrado del tribunal ordinario gozará de un papel activo que le es confiado por el Art. 59 de la Ley No. 637 sobre Contratos de Trabajo. Esta función protagónica que le asigna la ley le permitirá tomar todas las medidas que considere oportunas y necesarias para el esclarecimiento de los hechos y la solución del conflicto puesto a su cargo. De esta forma el juez "deja de ser espectador para convertirse en verdadero actor del proceso" 32.

Gracias a su papel activo, el juez actuante en materia laboral tendrá facultad para ordenar cuantas medidas de instrucción sean necesarias para la solución de las situaciones litigiosas que está llamado

32.- Pellerano Gómez, Juan Manuel, Prólogo a la obra "El Contrato de Trabajo" de Albuquerque, Rafael F., Editora Pareja, Santo Domingo, 1976.

a dirimir ³³, e incluso, podrá dictarlas de oficio, ésto es, sin que ninguna de las partes se las haya solicitado ³⁴.

Este papel activo del juez laboral no es una simple facultad, se trata de un deber cuyo incumplimiento da lugar a la casación de su sentencia ³⁵, razón por la cual, no sólo podrá disponer de oficio las medidas de instrucción indispensables para la mejor sustanciación del proceso, sino que también procurará aplicar la ley laboral independientemente de la petición de las partes. De esta manera el juez laboral se verá precisado a fallar ultra y extra petita, esto es, más allá y aún fuera de lo que se le ha pedido, siempre y cuando al hacerlo reconozca el acreedor las prestaciones establecidas en la ley, la convención colectiva o el contrato de trabajo. Por consiguiente, si el demandante reclama una prestación inferior a la que le otorga la ley, se le conferirá lo prescrito en la norma legal (por ej., un trabajador que reclama 15 días de auxilio de cesantía cuando en realidad tiene derecho a 25). En esta especie se dicta un fallo ultra petita. De igual modo, si en un despido injustificado el trabajador sólo reclama la indemnización de pre-aviso y el auxilio de cesantía, el juez le reconocerá su derecho a percibir los salarios caídos durante el litigio, con lo cual emite un fallo extra petita.

Por supuesto, como bien lo apunta Lupo Hernández Rueda, el papel activo no significa que el juzgador pueda lesionar el derecho de defensa, ni subvertir las reglas de procedimiento, ni mucho menos desnaturalizar los hechos y documentos de la causa. Aún más, el juez sólo podrá conocer los asuntos previamente sometidos al preliminar de conciliación administrativa sin que en ningún caso pueda completar la demanda con un objeto adicional al que el trabajador ha olvidado reclamar ³⁶. Los límites del apoderamiento del juez son determinados por la querrela presentada ante el Departamento de Trabajo y el juez excedería esos límites si amplía el objeto original de esa querrela. Por esta razón, si el trabajador se querrela por haber sido

33.- Cas. 26 septiembre 1977, B.J. 802, p. 1737.

34.- Cas. 6 febrero 1974, B.J. 759, p. 309.

35.- Hernández Rueda, Lupo, "Manual de Derecho del Trabajo", Tomo II, Editora Corripio, Santo Domingo. 1986, p. 1077.

36.- Hernández Rueda, Lupo, "Conflictos...", ob. cit., p. 45.

despedido injustificadamente y reclama el pago de las prestaciones de ley, pero olvida exigir el pago de salarios devengados y no percibidos, el tribunal excedería los límites de su apoderamiento si condena a la empresa a pagar los salarios adeudados, incluso si el demandante se lo solicita por conclusiones formales ³⁷.

3. Simplicidad

Las formalidades propias al proceso civil ordinario han sido limitadas o sencillamente aniquiladas. En consecuencia:

a) El proceso se instruirá como si fuera materia sumaria (Art. 51 de la Ley No. 637), sin comunicación de escritos ni defensas previos, limitándose las partes a concurrir a la audiencia el día y la hora fijados por el tribunal. El suministro y discusión de las pruebas así como los debates y conclusiones se harán oralmente y en audiencia pública. El juez dirigirá personalmente el proceso, interrogará a los testigos, practicará todas las medidas de instrucción y entrará en relación directa con las partes. La oralidad, la publicidad y la inmediación serán características esenciales de esta nota de simplicidad del proceso laboral. No obstante, en la práctica las partes presentan sus conclusiones por escrito y el juez les otorga plazo para ampliarlas con escritos posteriores que servirán para fundamentar el fallo, el cual se rendirá ulteriormente en una audiencia en la cual no estarán presentes los litigantes. De hecho tal audiencia nunca se realiza aunque el juez la mencione en su sentencia.

b) No se admitirá ninguna clase de nulidades de procedimiento, salvo que las mismas sean de una gravedad tal que imposibiliten al tribunal conocer y juzgar los casos sometidos a su consideración. Si esta eventualidad se presenta, se decidirá por una misma sentencia la validez de la excepción planteada y el reenvío para otra fecha del conocimiento del fondo de la litis (Art. 56 de la Ley No. 637).

Como no hay nulidades de procedimiento, la Corte de Casación ha juzgado que la falta de depósito de la sentencia impugnada y del acto de apelación, formalidades indispensables en el derecho común para que el tribunal quede formalmente apoderado, son subsanables

37.- Cas. 16 junio 1961. B.J. 611, p. 1223.

en el procedimiento laboral, razón por la cual el juez deberá reenviar la audiencia fijada para otro día y disponer el depósito de los documentos omitidos ³⁸.

c) Se admite la libertad de pruebas para que los hechos puedan ser probados por cualquier medio: escritos, testimonios, juramento y confesión (Art. 57 de la Ley No. 637 sobre Contratos de Trabajo). Para la jurisprudencia el principio señalado no tiene otro sentido y alcance que "el de liberar los elementos de prueba sometidos al debate, salvo disposición legal expresa en contrario, de aquellas restricciones a que están sometidas en el derecho común, no alcanzando, sin embargo, dicho principio a exonerar a las partes para hacer la prueba de sus derechos, de la obligación de administrar en justicia los elementos de juicio de que se prevalgan mediante los procedimientos organizados por la ley" (Cas. 24 mayo 1961, B.J. 610, p. 1061). En ese sentido, la prueba literal podrá suministrarse sin importar cuál sea el monto del litigio, pero el juez no podría admitir otros medios de prueba que los establecidos por la ley. Esta orientación ha conducido a la Corte de Casación a considerar como un desconocimiento a los principios del derecho procesal la decisión de depositar en secretaría libros de comercio fuera de los casos en que la ley lo permite (Cas. 29 marzo 1976, B.J. 784, p. 584). Sin embargo, en decisión del 26 de noviembre de ese mismo año (B.J. 792, p. 1975) volvió sobre sus pasos y permitió la comunicación de libros de comercio sobre el fundamento de que en materia laboral "todos los medios de prueba son admisibles, no estando los jueces ligados a restricciones que imperativas en otros ordenamientos legales, pueden sin embargo, en esta materia, entorpecer la investigación de la verdad".

El principio de la libertad de pruebas es acompañado por el de la ausencia de jerarquía. Como se sabe, en derecho civil resulta inadmisibles contraponer a la prueba literal los demás medios de prueba. Sucede lo contrario en el derecho procesal de trabajo en el cual el juez está en libertad de preferir la prueba testimonial sobre la literal ³⁹; sin embargo, la orientación no ha sido constante, y en ocasio-

38.- Cas. 15 julio 1966, B. J. 668, p. 890.

39.- Cas. 12 abril 1978, B.J. 809, p. 793 y Cas. 21 febrero 1979, B.J. 819, p. 274.

nes el tribunal supremo ha señalado “que no se puede admitir la prueba testimonial contra lo que consta en un escrito” 40.

Las pruebas aportadas al debate serán apreciadas soberanamente por el juez de lo laboral, siempre y cuando no las desnaturalice (Art. 57, in fine, de la Ley Núm. 637 sobre Contratos de Trabajo). En otras palabras, el sistema de la prueba legal en que las pruebas tienen un valor inalterable y constante, independiente del criterio del juez, quien se limita a aplicar la ley al caso de la especie, es dejado a un lado para que éste forme libremente su convencimiento, “inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes” 41. No obstante, debe aclararse que el método de la apreciación soberana es diferente al de la “íntima convicción” en el cual el juez de lo penal falla según los dictados de su conciencia sin estar obligado a explicar los medios que lo llevaron a su decisión. Por lo tanto, al apreciar soberanamente las pruebas que le han sido sometidas el juez de lo laboral no puede ni desnaturalizar los documentos ni desconocer las formalidades ad substantiam actus requeridas para la validez o existencia de un acto que se le presenta como comprobatorio de determinados hechos 42.

d) Las partes litigantes podrán actuar en el juicio personalmente o por medios de apoderados especiales sin necesidad de ministerio de abogado (Art. 52 de la Ley Núm. 637 sobre Contratos de Trabajo).

En la práctica suele utilizarse el abogado, cuya intervención será obligatoria si la litis alcanza la Corte de Casación.

4. Celeridad.

Dado el carácter eminentemente social del conflicto laboral se requiere una solución rápida para evitar que un proceso prolongado

40.- Cas. 7 octubre 1971, B.J. 803, p. 1828.

41.- Rodríguez Camargo, Gregorio, “Curso de Derecho Procesal Laboral”, Ediciones Librería del Profesional, Bogotá, 1985, p. 33.

42.- Hernández Rueda, Lupo, “Manual....”, ob. cit., ps. 1073 y 1074.

afecte el trabajador en sus condiciones de vida. Para tales propósitos se dispone:

a) Una reducción de los plazos procesales: la citación para la comparecencia será de un día franco (no se toman en cuenta ni el dies-a-quem ni el dies-a-quo); el tribunal apoderado deberá fallar el asunto a más tardar treinta días después de que las partes hubieran presentado sus conclusiones al fondo; y el recurso de apelación deberá intentarse dentro de los treinta días francos a contar de la fecha de la notificación de la sentencia (Arts. 55 y 61 de la Ley Núm. 637 sobre Contratos de Trabajo).

b) Limitación de los recursos: las sentencias laborales se considerarán contradictorias, comparezca o no la parte demandada (Art. 61 de la Ley Núm. 637 sobre Contratos de Trabajo); de este modo se evita el ejercicio del recurso de oposición. Esta prohibición muchas veces queda ignorada por la costumbre de algunos tribunales de complacer al demandado en defecto ordenándole una reapertura de debates sin cumplir las condiciones exigidas por la ley para la disposición de esta medida.

Si el demandante no comparece a la audiencia se pronunciará el defecto en su contra y el demandado podrá solicitar que se conozca y falle el fondo del asunto o que se ordene el descargo puro y simple de la demanda. En el primer caso la sentencia se reputará contradictoria y no será susceptible de recurso de oposición; en el segundo, debe considerarse como un desistimiento tácito y la sentencia se limitará a pronunciarlo sin que pueda ser objeto de ningún recurso. Para la Corte de Casación siempre ha sido posible el descargo en caso de defecto del demandante, pero en una decisión del 29 de septiembre de 1982 (B. J. 862, p. 1730) señaló que en materia laboral los jueces del fondo están siempre obligados a examinar el mérito de la demanda, aún cuando se pida el descargo puro y simple, en razón de que no existe el recurso de oposición. Este fallo pudo constituir el inicio de una nueva orientación, pero el 23 de mayo de 1984 (B.J. 882, p. 1206), el tribunal supremo retornó a su tradicional posición y en un caso laboral aceptó el descargo puro y simple por causa de defecto del demandante.

5. Gratuidad.

Todos los actos y documentos relacionados con el proceso laboral están libres de impuestos y derechos de cualquier naturaleza. Los honorarios de los alguaciles por sus actuaciones se reducen al cincuenta por ciento (Art. 62 de la Ley No. 637 sobre Contratos de Trabajo).

Los abogados intervinientes en el proceso podrán cobrar a la parte que sucumbe las costas judiciales fijadas por tarifa legal, pero además podrán exigir honorarios a sus clientes si han celebrado con estos contratos de cuota-litis que les autoricen a percibir un porcentaje de la suma obtenida en la demanda. Otras veces el abogado prestará sus servicios a cambio de una suma fijada de común acuerdo con su cliente. Por lo demás, el juez del tribunal tendrá la facultad de limitar la cuantía de los honorarios de los apoderados en los contratos de cuota-litis (Art. 52 de la Ley No. 637 sobre Contratos de Trabajo). Esta atribución es rara vez utilizada.

III.- El Procedimiento Laboral.

Comprende dos fases: Una administrativa (1) y otra judicial (2).

1. Fase Administrativa.

Todos los conflictos de derecho deben ser sometidos al conocimiento del Departamento de Trabajo (en el Distrito Nacional) o a la Oficina del Representante Local (si es en una provincia) para agotar el trámite del denominado preliminar obligatorio de conciliación (Art. 47 de la Ley No. 637 sobre Contratos de Trabajo).

En efecto, el funcionario de la Secretaría de Estado de Trabajo tendrá como misión buscar la avenencia entre los futuros litigantes. Su intervención será provocada por una querrela que el demandante presentará ante las autoridades administrativas de trabajo. Estas, por la vía telegráfica, citarán a las partes para una reunión que generalmente tendrá lugar entre los quince y treinta días a partir de la fecha de la citación. Se trata de una práctica, pues la ley no ha establecido plazo alguno entre la fecha de la citación y la de la reunión.

El preliminar de la conciliación administrativa es obligatorio, y los tribunales judiciales deben declarar inadmisibles las demandas, aún de oficio, si el mismo no se ha realizado ⁴³. Incluso, la jurisprudencia lo exige cuando se trata de una demanda originada en una violación del pacto colectivo ⁴⁴.

Naturalmente, el preliminar de conciliación no impone una decisión a las partes. Estas, libre y voluntariamente, y animadas por el conciliador, podrán llegar a un acuerdo, pero también podrán mantener sus desavenencias y recurrir al tribunal judicial.

Si hay acuerdo entre los contendientes, la litis habrá terminado. Pero si no hay entendimiento o una de las partes no comparece a la conciliación, se levantará un acta de no acuerdo o de no comparecencia, en la cual se hará constar o la negativa de las partes a aceptar un arreglo o el hecho de la incomparecencia. El acta será firmada por las partes y el funcionario actuante. Si aquéllas (o una de aquéllas) no saben firmar, se hará mención de esta circunstancia y se les hará marcar sus huellas digitales en el original.

El preliminar de la conciliación administrativa plantea dos problemas de interés:

a) Tratándose de un conflicto de derecho y dado que el Principio IV del Código de trabajo declara irrenunciables los derechos que la ley reconoce a los trabajadores, ¿podría el asalariado aceptar una limitación a sus derechos en la instancia de conciliación?

Aunque en la práctica suele suceder, somos de opinión que el conciliador administrativo no puede propiciar una solución que implique una limitación o renuncia a derechos adquiridos por el trabajador. Si es cierto que la misión del conciliador es la de buscar un acercamiento entre los contendientes, su actuación debe sujetarse al marco establecido por la ley. En consecuencia, él hará ver a las partes el alcance de sus respectivos derechos y obligaciones, buscando un arreglo, que sin conllevar una violación a la ley, les evite tener que re-

43.- Cas. 4 agosto 1971, B. J. 729, p. 2306.

44.- Cas. 16 de mayo 1984, B. J. 882, p. 1165.

currir al tribunal. En otras palabras, conciliación no significa transacción, y por ende renuncia de derechos, sino declinación de actitudes intransigentes mediante el reconocimiento de los derechos y obligaciones fijados en la ley.

En decisión del 18 de julio de 1983 (B.J. 872, p. 1924), la Corte de Casación sostuvo que la renuncia de derechos es válida después de terminado el contrato de trabajo pues se hace cuando el trabajador ya no se encuentra bajo la hegemonía del patrono que es a lo que a su entender prohíbe el Principio IV del Código de Trabajo. No obstante, en decisiones anteriores ha sostenido que el mencionado Principio es de carácter absoluto (Cas. 20 febrero 1980, B.J. 831, p. 314); que al momento del desahucio el trabajador aún se encuentra bajo la dependencia de su patrono, razón por la cual es nula la renuncia a una parte de sus prestaciones (Cas. 26 noviembre 1975, B.J. 780, p. 2294); y que el recibo de descargo después de finalizado el contrato no impide exigir el pago de la diferencia adeudada (Cas. 17 febrero 1982, B.J. 855, p. 194).

b) Si en la conciliación administrativa se llega a un acuerdo debe suponerse que la contienda ha terminado. Pero, ¿cuál fuerza ejecutoria tendría el acta de acuerdo para el caso de que una de las partes se niegue a cumplir lo acordado?

Para el derecho dominicano son títulos ejecutorios las sentencias condenatorias que hayan adquirido autoridad irrevocable de cosa juzgada; los actos notariales que contengan obligación de pagar sumas de dinero; y los certificados de título de la propiedad inmobiliaria.

Como puede observarse, la enumeración anterior no comprende las actas de acuerdo levantadas por ante las autoridades administrativas del trabajo. No obstante, dichas actas son verdaderos actos auténticos que contienen obligaciones de pagar sumas de dinero. En ese sentido podría considerárselas como asimilables a los actos notariales y dotarlas de fuerza ejecutoria. De no ser así, se obligaría a la parte que sufre el incumplimiento del acta de acuerdo a recurrir al tribunal para hacer valer sus derechos. Esta exigencia transformaría el acta de acuerdo en una de no acuerdo, lo cual restaría toda utilidad al procedimiento de la conciliación administrativa. En efecto, ¿cuál finalidad tendría esta fase del procedimiento laboral si el desconocimiento del

acuerdo logrado en la conciliación produce efectos similares a una desavenencia? Un acta de acuerdo, suscrita por los contendientes, y levantada y firmada por un funcionario público, debería tener la misma fuerza ejecutoria de un acta notarial que impone obligaciones de pagar sumas de dinero. Sin embargo, el especialista en Vías de Ejecución, Mariano Germán Mejía, sostiene que el acta de acuerdo no es un título ejecutorio porque éstos tienen que estar expresamente establecidos por la ley. El acta auténtico, y el acta de acuerdo lo es, no es un título ejecutorio. Sólo una especie de acta auténtico, el acta notarial que contiene obligación de pagar sumas de dinero, ha sido considerado por el legislador como título ejecutorio. Para avalar su opinión, el autor citado hace mención del Art. 489 del Código de Trabajo que expresamente dispone que el acta de acuerdo firmada por las partes, el juez y el secretario del tribunal, produce efectos similares a los de una sentencia irrevocable. Pero este artículo aún no está en vigor y la conciliación sigue siendo administrativa y regida por la Ley Núm. 637 sobre Contratos de Trabajo, la cual en ninguna de sus disposiciones asimila el acta de acuerdo a uno de los títulos ejecutorios previstos en la ley.

2. Fase Judicial.

Se desarrolla en diversas etapas:

a) Apoderamiento del tribunal: Se practica mediante una instancia firmada por el demandante o su apoderado especial por la cual se solicita la fijación de la audiencia. El mismo día en que se recibe la comunicación, el secretario del Tribunal señala el día y la hora en que tendrá lugar la audiencia.

b) Emplazamiento: El demandante citará al demandado por acto de alguacil (Art. 53 de la Ley Núm. 637 sobre Contratos de Trabajo). Dicho acto indicará el día, mes y año; los nombres, profesión, domicilio y cédula de identificación del demandante y el alguacil actuante; nombres del demandado y de la persona a quien se entrega la copia de la notificación; el objeto de la demanda, con la exposición sumaria de los hechos y de los medios en que se funda; la indicación del Tribunal que ha de conocer la demanda; el plazo de la comparecencia, esto es, la hora, día, mes y año en que se celebrará

la audiencia; y se dará copia en cabeza del acto del acta de no conciliación (o de no comparecencia).

El plazo de comparecencia será de un día franco, aumentado en razón de la distancia. Ese aumento es fijado por el Código de Procedimiento Civil.

c) Debates: En la audiencia las partes expondrán los hechos, expresarán sus medios de derecho y presentarán sus conclusiones (Art. 51 de la Ley Núm. 637). Por lo tanto, el debate será oral, público y contradictorio.

La celeridad dispuesta por la ley queda desvirtuada por los hechos. En la práctica se celebrarán varias audiencias: en la primera, el demandado acostumbra a pedir una comunicación de documentos; ordenada ésta, el juez fijará nueva fecha de audiencia, en la cual se usa pedir un informativo testimonial que será fijado por el juez para una próxima audiencia; si en ésta puede celebrarse la medida, que en ocasiones se prorroga, el contra-informativo de ley se realizará en otra audiencia; en esta última, y si no se pide y ordena otra medida de instrucción (la comparecencia personal, por ejemplo), se presentarán las conclusiones al fondo.

Puesto el asunto en estado de fallo, el juez concederá a las partes sendos plazos consecutivos (generalmente de quince días para cada litigante) para que produzcan por escrito una ampliación de las conclusiones orales que vertieron en la audiencia.

d) Sentencia: Finalizados los plazos concedidos al demandante y al demandado para el depósito de sus respectivos escritos de ampliación de conclusiones, el juez fallará el asunto dentro del término de los treinta días (Art. 55 de la Ley Núm. 637 sobre Contratos de Trabajo). Pero, como la misma ley permite al juez dictar sentencia después del vencimiento del indicado período, siempre que surja algún motivo que lo justifique, en la práctica se dictarán las decisiones al cabo de varios meses (a veces, después del año) de haberse concluido al fondo.

e) Apelación: La misma debe incoarse dentro de los treinta días francos a contar de la notificación de la sentencia de primer grado

(Art. 61 de la Ley Núm. 637 sobre Contratos de Trabajo). La apelación se hará mediante acto de alguacil dirigido contra la parte que ha obtenido ganancia de causa.

Ahora bien, el Art. 16 de la Ley No. 845 de 1978 redujo a quince días francos el plazo de la apelación de las sentencias pronunciadas por los jueces de paz. Se ha sostenido que esta ley reduce a quince días el plazo de la apelación en materia laboral, especialmente si se toma en consideración que esta norma legal modificó el procedimiento sumario, y en la jurisdicción laboral los asuntos se despachan como si fueran sumarios. Sin embargo, el profesor Lupo Hernández afirma que la Ley No. 845 es una ley general que no puede derogar a una ley especial, como es la de trabajo, aunque no deja de reconocer que si concurren en un mismo caso dos normas diferentes deberá aplicarse aquélla que favorezca al trabajador⁴⁵.

La Corte de Casación no ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre este problema de contradicción de normas. Difícilmente pueda hacerlo, pues los abogados, para evitar una eventual caducidad de su recurso, ejercen la apelación antes del término de los quince días a contar de la notificación de la sentencia que impugnan. De esta forma práctica se modifica la ley laboral, razón por la cual, toda discusión teórica respecto a éste punto resulta superflua y sin interés.

Generalmente el recurrente por el mismo acto de apelación cita al recurrido a comparecer a la audiencia fijada previamente por el Tribunal de alzada. Si no lo hace, el intimado tendrá que solicitar fijación de audiencia y proceder a emplazar al apelante. Sin embargo, la Cámara de Trabajo del Juzgado de Primera Instancia del Distrito Nacional ha decidido en varios fallos recientes que el recurso de apelación será inadmisibile si en el mismo no se cita a fecha fija al recurrido, ya que en virtud del Art. 53 de la Ley Núm. 637 sobre Contratos de Trabajo el emplazamiento se hará previa fijación de audiencia solicitada y concedida por el Tribunal correspondiente.

El día de la audiencia el tribunal de segundo grado conducirá los debates conforme a las reglas establecidas para la primera instancia. El Juez dictará sentencia dentro de los treinta días de encontrar-

45.- Hernández Rueda, Lupo, "Conflictos...", ob. cit., ps. 53 y 54.

se el asunto en estado de fallo (art. 55 de la Ley No. 637 de 1944). Obviamente, las mismas complicaciones explicadas a propósito del proceso en el tribunal de primer grado se suscitarán en el conocimiento de la apelación.

f) Casación: La sentencia dictada en grado de apelación podrá ser recurrida en casación (art. 50 de la Ley No. 637 de 1944). Al recurso de casación se aplicarán las normas establecidas por la Ley sobre procedimiento de casación.

El recurso debe intentarse dentro de los dos meses a contar de la notificación de la sentencia dictada por el tribunal de alzada. El recurrente lo interpondrá mediante memorial explicatorio de los medios en que fundamenta sus agravios. El memorial de casación será respondido con uno de defensa suscrito por el abogado del recurrido.

La Suprema Corte de Justicia, en funciones de Corte de Casación, dictará sentencia sobre la base de los memoriales que le han sido sometidos.

g) Ejecución de la sentencia: La misma se rige por las disposiciones del procedimiento civil, y corresponderá a los tribunales ordinarios conocer de los embargos practicados sobre la base de sentencias laborales (art. 668).

Dada la complejidad de las normas que regulan las vías de ejecución, la solución final y definitiva del conflicto jurídico de trabajo tardará varios años, con lo cual se propicia, como suele suceder frecuentemente en la práctica, que el trabajador opte por aceptar una suma irrisoria en vez del total reclamado o reconocido por la sentencia, o que al final de la jornada litigiosa sólo haya obtenido un simple papel (el fallo del juez) que no le sirve de nada, pues durante los años transcurridos para culminar la litis el patrono ha disipado, real o ficticiamente, su patrimonio. Lamentable realidad que burla el espíritu de la justicia laboral para confirmar el aserto de que "justicia retardada es justicia denegada".

**Colección Revistas Ciencias Jurídicas
PUCMM**

Obra donada a la biblioteca virtual de la Escuela Nacional de la Judicatura por la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM).

Esta colección contiene doctrina, legislación y jurisprudencia de los volúmenes históricos de la revista desde el año 1977 a 2015, constituyendo un aporte a la cultura jurídica y el estudio del Derecho.

RAFAEL ALBURQUERQUE es Doctor en Derecho "Magna Cum Laude", por la Universidad Autónoma de Santo Domingo. Se especializó en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de París. Es catedrático titular de Derecho del Trabajo de la Universidad Autónoma de Santo Domingo, Director del Postgrado de Derecho del Trabajo y Coordinador del Programa de Estudios Jurídicos de la Universidad Católica Madre y Maestra, Recinto Santo Tomás de Aquino.

Fue consejero técnico de la delegación del Gobierno Dominicano ante la Asamblea de la Organización Internacional del Trabajo y Presidente del 7mo. Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

El Dr. Alburquerque es Secretario General del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Secretario General Adjunto de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Es miembro de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Ha publicado, "El Contrato de Trabajo"; "Reglamentación del Trabajo"; "Legislación Laboral Comentada", y en colaboración con otros autores ha escrito "Los grupos de Empresas Nacionales y Transnacionales y el Derecho del Trabajo" y "Los Conflictos de Trabajo y su Solución", cuyo capítulo sobre la República Dominicana publicamos en esta separata con permiso de sus editores.

25 AÑOS DE EXCELENCIA Y DESARROLLO