

Revista de CIENCIAS JURIDICAS



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

Comite de Redacción:

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

ISSN 0379-8526

Segunda Epoca

AÑO III

MAYO 1987

No. 33

CONTENIDO

Doctrina:

Legislación Laboral en la República Dominicana. Modificación al Código de Trabajo.

Héctor Arias Bustamante.

Status Actual de la Ley 80 que Modifica Algunos Artículos del Código de Trabajo.

Ramón A. García Gómez.

La Prensa y el Mundo del Trabajo.

Juan Antonio Sagardoy Bengoechea.

25 AÑOS DE EXCELENCIA Y DESARROLLO

DOCTRINA

LEGISLACION LABORAL EN LA REPUBLICA DOMINICANA MODIFICACION AL CODIGO DE TRABAJO

Héctor Arias-Bustamante *

I) Legislación Laboral en la República Dominicana

1. Nacimiento de la Legislación Laboral

La relación de trabajo entre dos hombres libres ante la ley se conoce a partir del triunfo de las revoluciones burguesas (sobre todo la francesa de 1789). Antes de esos acontecimientos el trabajo humano era sojuzgado y las fuerzas productivas no alcanzaban el grado de desarrollo que permitiera la aparición de una clase trabajadora que pudiera reivindicar las más mínimas condiciones de trabajo.

En la República Dominicana, debido, entre otros factores, al tardío desarrollo de las fuerzas productivas, la industrialización del país se inicia en los años de la década del treinta, a partir del régimen de Rafael L. Trujillo. Antes de esa época la República Dominicana no conoció ninguna disposición legal que reglamentara el trabajo humano, salvo el caso de las Leyes de Indias (1) y la Ley 175 del año 1925, que dispuso el cierre de los establecimientos los domingos y días festivos, la cual fue declarada inconstitucional por nuestra Suprema Corte de Justicia.

A partir del año 1930 se inicia un proceso legislativo mediante el cual surgen las primeras leyes relativas a la reglamentación del trabajo, como es el caso de la Ley 352, del año 1932, sobre Accidentes de Trabajo, vigente a la fecha con ciertas modificaciones.

La Orden Ejecutiva No. 1, del año 1932, estableció un Catálogo de Mecanismos destinados a impedir los Accidentes de Trabajo. En

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

ese mismo año la República Dominicana ratificó los convenios 1, 5, 7 y 10 de la Organización Internacional del Trabajo.

Para el año 1933, se promulga la Ley 597, relativa a la dominización del trabajo, en la cual se prescribe que el 70 o/o del personal de las empresas debe ser de nacionalidad dominicana. Además, establece la igualdad de oportunidades y de salarios para los trabajadores que desempeñan una misma labor.

La Ley 740, del año 1934, reglamentó el pago de salario a los trabajadores al prohibir a las empresas remunerar a sus obreros por medio de fichas y vales; de esa manera se establece el pago del salario en moneda de curso legal.

La jornada de trabajo encuentra su reglamentación mediante la Ley 299, del 21 de junio de 1935, en que se establece un máximo de 8 horas diarias y 44 horas semanales, excluyendo de esas limitaciones a los trabajadores que ocupen cargos de dirección e inspección. Igual excepción para los trabajadores agrícolas, los de pequeños establecimientos y los domésticos.

Amparados en el principio de la libertad de asociación, los trabajadores dominicanos integran los primeros gremios (asociaciones similares a lo que hoy día se conoce como sindicato). Pero la Ley 267 del 11 de mayo de 1940 reglamentó las actividades sindicales de los trabajadores y de los patronos, poniéndolos bajo la autoridad de los gobernadores provinciales, por cuyo conducto las asociaciones de patronos y de trabajadores realizaban todas sus actividades. De acuerdo con esta ley las agrupaciones de trabajadores y de patronos sólo podían integrarse a nivel provincial. Para poder los trabajadores y patronos formar sindicatos nacionales debían contar con la autorización del Presidente de la República.

El derecho de los trabajadores al descanso anual aparece con la Ley 427, del año 1941, de acuerdo a la cual se les otorga un período de vacaciones anuales de catorce días, excluyendo de ese beneficio a los trabajadores con salarios por hora, a destajo, etc.

Posteriormente se promulga la Ley 956, del 2 de agosto de 1945, mediante la cual se autoriza a las organizaciones obreras a elegir anual-

mente, en cada provincia, a un Procurador Obrero, teniendo por misión ese funcionario la representación de los trabajadores ante el Departamento de Trabajo, las Alcaldías —hoy Juzgados de Paz— y los Tribunales de Primera Instancia; asesorar a los trabajadores; someter al Departamento de Trabajo, para su traslado al Comité Nacional de Salarios los proyectos de tarifas de salarios mínimos que los gremios locales consideren procedentes proponer al estudio de dicho Comité, etc.

En el año de 1946, la Ley 1094, aún cuando no reconoció de manera expresa el derecho de los trabajadores a la huelga, sí lo hizo de manera tácita al reglamentar su ejercicio. De acuerdo con la citada ley los trabajadores podían realizar sus huelgas y paros, pero siguiendo el procedimiento indicado por dicha ley.

Como hemos visto, las primeras leyes laborales aparecen en la República Dominicana con la llegada al poder de Rafael L. Trujillo, que marcó el inicio del proceso de industrialización del país. La nacionalización del trabajo, su remuneración, la jornada de trabajo, los accidentes de trabajo, las vacaciones anuales, etc., son de las primeras reglamentaciones que conoce el país relativas al derecho del trabajo. Desde luego, en sentido general, las relaciones de trabajo se enmarcaban aún dentro del derecho civil, lo que constituía, por sí solo, el marco jurídico que garantizaba la explotación del trabajador dominicano.

En el aspecto de los derechos sindicales, el legislador de la época se ocupó de otorgar a los patronos y a los trabajadores determinadas libertades, las cuales se encontraban sujetas a reglamentaciones: es así como se les otorga el derecho a los patronos y trabajadores de formar sus asociaciones y gremios, pero coloca esas entidades bajo la autoridad de un funcionario gubernamental, el cual fiscalizará todas las actividades sindicales. De igual manera, esas asociaciones sólo podían formarse a nivel provincial y sólo el Presidente de la República podía autorizar la formación de asociaciones de patronos o de trabajadores a nivel nacional. En estas condiciones el Poder Ejecutivo ejercía un control absoluto y total de las actividades sindicales tanto a nivel provincial como nacional.

El nacimiento del derecho laboral dominicano se produce en el

año de 1944, mediante la promulgación de la Ley 637, sobre Contratos de Trabajo. Antes de esa norma jurídica las relaciones de trabajo se reglamentaban por las disposiciones contenidas en el Código Civil, específicamente en los relativo al contrato de arrendamiento. Con la vigencia de la Ley 637, las relaciones de trabajo se enmarcaron dentro del contrato de trabajo.

Dicha legislación en su capítulo I trata todo lo relativo al contrato de trabajo: las partes que lo integran, los requisitos para su formación, su prueba, los distintos tipos de contratos, el trabajo del menor de edad, los efectos de la terminación del contrato. En el capítulo II encontramos todo lo relativo a las obligaciones de las partes: pago del salario, condiciones de trabajo, prestación del servicio, etc. El capítulo III trata todo lo relativo a la suspensión del contrato de trabajo, determinando sus causas, duración, procedimientos a seguir, efectos y la obligación del patrono de pagar el 50 o/o del salario a su trabajador durante el tiempo de la suspensión. El trabajo de los aprendices encuentra su reglamentación en el capítulo IV de la referida ley. Finalmente los capítulos V y VI se refieren al procedimiento a seguir en caso de litigio y a las disposiciones generales.

2. Codificación de la Legislación Laboral Dominicana

El Código de Trabajo fue puesto en vigencia el 11 de junio de 1951, y constituye el hijo legítimo del sistema de codificación nacional. Los actuales Códigos Civil, Penal, Comercial, de Procedimiento Civil y de Procedimiento Criminal, son traducciones y adaptaciones de los códigos franceses del siglo pasado.

La codificación legislativa en cualquier disciplina jurídica debe responder a un proceso, a una evolución, a las necesidades reales de la comunidad a la cual va dirigida. Nuestra codificación laboral aparece gracias a otros factores. A ese respecto el profesor Alburquerque señala: "Al momento de ser puesto en vigencia el Código de Trabajo la organización sindical en el país había desaparecido y los sindicatos existentes eran estructuras fantasmas al servicio del déspota. La acción obrera en la búsqueda de conquistas para su clase se encuentra ausente en el nacimiento del mismo. Tampoco puede sostenerse que

el Código ha sido la necesidad imperiosa de la burguesía trujillista para regular la explotación del trabajo humano, pues ya desde los años anteriores al 1940 se contaba con una legislación más que suficiente para lograr esos resultados" (2)

En realidad el Código Trujillo de Trabajo nace dentro de una coyuntura política: el régimen de Trujillo estaba empeñado en cambiar su imagen ante la opinión pública internacional y a tales propósitos había permitido la formación de partidos políticos y la celebración de elecciones. En el campo laboral trataba de mostrarse como un gobierno que respondía a las necesidades sociales de la clase trabajadora y por eso trató de colocar la legislación laboral dominicana a tono con la de los demás países del continente.

¿Respondía el Código Trujillo de Trabajo a los requerimientos de la clase trabajadora dominicana? ¿Estaba esa clase en condiciones de asimilar la codificación? Veamos:

1. Para el año 1950 el 76.2 o/o de la población nacional residía en el campo y el restante 23.8 o/o residía en zonas urbanas, lo que demuestra que el Código de Trabajo sólo se aplicaba a una minoría, ya que excluye casi totalmente al trabajador del campo de sus disposiciones.
2. Los mayores centros fabriles eran los ingenios azucareros y el Código de Trabajo marginaba a la mayoría de los trabajadores de esas industrias al considerar sus contratos de trabajo por tiempo indefinido, pero que terminaban sin responsabilidad para el patrono al concluir la temporada.
3. Los tribunales de trabajo, previstos en el Código, no fueron creados, obligando a los trabajadores a recurrir a los tribunales ordinarios y hacer uso del procedimiento civil, que aunque sumario, siempre está sembrado de incidentes que retardan la solución definitiva de la litis, lo que impulsa a los trabajadores a aceptar transacciones leoninas a falta de una rápida justicia. Por otra parte, obtenida la sentencia con autoridad irrevocable, las vías de ejecución que se ofrecen al trabajador son las civiles, cuyos gastos son onerosos para su

bolsillo, dificultándose, por no decir imposibilitando, la materialización de sus derechos.

4. El régimen jurídico de los sindicatos y de los huelgas fue elaborado de tal forma que permitía un control de las autoridades administrativas en su funcionamiento y en la realización de huelgas que no podían exceder de seis días y cuya solución era impuesta por los árbitros designados por los tribunales judiciales.
5. La negociación colectiva consagrada en el Código de Trabajo resultó inaplicable por falta de sindicatos. Sólo después de la desaparición de Trujillo se inician las negociaciones colectivas.

Por esas razones, el Código Trujillo de Trabajo fue una obra de propaganda; la mayor parte de sus disposiciones permanecieron sin aplicación, limitándose a la reglamentación del trabajo que las leyes de la década del cuarente habían ya efectuado.

3. Modificación al Código de Trabajo y Legislación Complementaria

El Código de Trabajo ha sido objeto de varias modificaciones y complementaciones mediante leyes especiales. En lo que respecta a las modificaciones, las más importantes hasta la fecha, son las siguientes:

1. Ley 3774, del 20 de enero de 1954, que modifica el artículo 145 del Código de Trabajo, para dejar establecida una jornada de trabajo de hasta 12 horas en el período navideño para los establecimientos comerciales destinados a la venta de géneros.
2. Ley 4667, de fecha 12 de abril de 1957, mediante la cual se modifican los artículos 104, 105, 106, 114, 314, 370, 371, y 374, del Código de Trabajo relativos a las condiciones de fondo, forma y duración del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo; sobre la prohibición al sindicato de ejercer acti-

vidades comerciales; y la prohibición de huelgas en los servicios públicos de utilidad permanente.

3. Ley 5475, del 20 de enero de 1961, que modificó el artículo 227 del Código de Trabajo, estableciendo la edad de 16 años para que el trabajador adquiriera plena capacidad de ejercicio.
4. Ley 6069, del 6 de octubre de 1962, que modificó los artículos 211 y 238 del Código de Trabajo, relativos a la prohibición del despido de la mujer por el hecho de su embarazo. Exonera a la mujer en ese estado de ciertas faenas.
5. Ley 80, del 18 de noviembre de 1979, que modificó los artículos 10, 11, 12, 14, 47, 51, 61 y el Capítulo II del Título VI, del Libro Primero del Código de Trabajo. Constituye una de las más significativas modificaciones a la legislación laboral; veamos:

Califica de por tiempo indefinido los contratos de trabajo de los trabajadores estacionales, que anteriormente terminaban con la conclusión de la temporada de trabajo.

Obliga al patrono a pagar las prestaciones laborales al trabajador al término del contrato de trabajo de duración limitada, siempre y cuando haya durado seis meses o más. (3)

Convierte en por tiempo indefinido los contratos de trabajo para una obra o servicio determinados, cuando el trabajador labore sucesivamente con un mismo patrono en más de una obra determinada.

La Ley 80 fue declarada inconstitucional por sentencia del 16 de diciembre de 1983, de la Suprema Corte de Justicia, (4) con el argumento de que la misma había sido aprobada por el Congreso Nacional cuando habían pasado dos legislaturas desde el momento en que el proyecto fue sometido al conocimiento de las cámaras, en violación a lo que dispone el artículo 41 de la Constitución cuya redacción parece exigir que los proyectos de leyes deben ser conocidos en dos legislaturas consecutivas o de lo contrario deben introducirse de nuevo.

6. Ley 207, del 30 de abril de 1984, que modificó los artículos

72 y 84 del Código de Trabajo, en lo relativo a una nueva escala para el pago del auxilio de cesantía tanto en los contratos de trabajo por tiempo indefinido como de duración limitada.

Desde el momento mismo de su promulgación el Código de Trabajo necesitó de una legislación accesoria que en determinados casos facilitara su entendimiento y aplicación y en otras situaciones sirviera de complemento.

Es el caso del Reglamento 7676, del 6 de octubre de 1951, para la aplicación del Código de Trabajo y de la antigua Ley 637, sobre Contratos de Trabajo, derogada por el Código de Trabajo, pero al no aplicarse la parte del mismo relativa al procedimiento para la solución de los conflictos laborales, quedó vigente su Capítulo V, que se refiere al procedimiento en caso de litis.

La regalía pascual ha encontrado su reglamentación en varias leyes especiales, entre ellas, la 5235, del 25 de octubre de 1959, la cual establece el beneficio del doble sueldo en favor de los empleados y trabajadores del Estado, de las instituciones autónomas y de los ayuntamientos, incluyendo los maestros de escuelas, los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, que devenguen un sueldo mensual de RD\$200.00 o menos.

En la práctica, el Presidente de la República fija cada año, por Decreto, la escala de la regalía pascual para los servidores públicos. En cuanto al sector privado las empresas han entregado la regalía a sus trabajadores aun por encima del límite de ley, constituyendo este uso una costumbre laboral.

En el año de 1960 se promulga la Ley 5432 y el Reglamento 6293, que hace obligatoria la propina en hoteles, restaurantes, cafés, bares y otros establecimientos comerciales. La propina constituye una retribución que el usuario del servicio abona al trabajador para demostrarle satisfacción por el servicio recibido. De ninguna manera puede ser considerada como un salario, ya que quien la ofrece es un tercero en la relación de trabajo, pero es práctica patronal rehusar el pago del salario al trabajador y dejar que éste sea remunerado con la propina de ley. Tanto el legislador como la juris-

prudencia han establecido claramente que la propina no constituye un salario.

La Ley 5915, del 22 de mayo de 1962, impuso limitaciones al ejercicio del derecho de huelga, al declarar ilegales las huelgas de carácter político, las de solidaridad y las que se realizan sin cumplir con las formalidades del artículo 374 del Código de Trabajo. Además, contempla sanciones de carácter penal para las personas que hayan formado parte de las mismas. Los sindicatos, federaciones o confederaciones que organicen estas huelgas podrán perder su personería jurídica mediante la cancelación del registro sindical.

En el año de 1972, se promulga la Ley 288, que instituye la Participación de los Trabajadores en los Beneficios de la Empresa. Quedan exentas de esa obligación las empresas instaladas en las zonas francas, clasificadas A en la ley de incentivo industrial; las empresas que operan bajo la ley de promoción agrícola y ganadera; y las empresas de promoción e incentivo del desarrollo turístico. Esta ley de participación en los beneficios favorece únicamente a los trabajadores con contratos de trabajo por tiempo indefinido.

4. Involución de la Legislación Laboral Dominicana

La doctrina laboral dominicana ha sostenido en diversas ocasiones el carácter involutivo del derecho laboral dominicano, en el sentido de que el mismo en vez de ir en progreso o evolución se manifiesta involutivamente, es decir, que sus disposiciones retroceden en cuanto a beneficiar a los trabajadores.

El doctor Lupo Hernández Rueda ha sostenido que el "carácter progresista está ausente en el derecho laboral dominicano y que más bien el mismo registra una involución" (5). Para sostener su tesis el jurista laborista dominicano compara la Ley 637 sobre Contratos de Trabajo con el actual Código de Trabajo y no hay lugar a dudas de que el Código ha involucionado en relación con la legislación laboral anterior; veamos:

- a) La ley 637 establecía que durante el tiempo de la suspensión del contrato de trabajo el patrono se obligaba a pagar al tra-

bajador el 50 o/o del salario. En cambio el Código de Trabajo suprime esa obligación a cargo del patrono.

- b) El plazo de la prescripción de las acciones laborales de acuerdo con la Ley 637 era de seis meses, en cambio el Código de Trabajo redujo la prescripción a tres meses.
- c) El Código de Trabajo redujo el plazo del pre-aviso en relación al plazo establecido por la Ley 637: de 7 días a 6 días para aquellos trabajadores cuyos contratos sobrepasen los tres meses y no excedan de seis; de 15 días a 12 días para aquellos trabajadores cuyos contratos tenían un tiempo de vigencia superior a los seis meses, pero sin llegar al año; y de un mes a 24 días para aquellos contratos con una duración mayor de un año.
- d) La Ley 637 otorgaba la indemnización del auxilio de Cesantía a los trabajadores con más de tres meses de trabajo. En tanto el Código de Trabajo la otorgaba a partir de los seis meses y redujo su monto de un mes de salario por cada año de trabajo o fracción superior a los seis meses, para aquellos trabajadores con más de un año de labor ininterrumpida, a quince días por cada año, eliminándose, además, las fracciones.
- e) Para el cálculo de las indemnizaciones de preaviso y auxilio de cesantía la Ley 637 tomaba en cuenta el salario en sentido general, mientras el Código dispuso que de ese cálculo se eliminara lo percibido por el trabajador en sus horas extraordinarias de trabajo.
- f) De acuerdo con la Ley 637 las prestaciones laborales no eran objeto de compensación, negociación, etc.; el Código de Trabajo elimina estas garantías.
- g) En ocasión de despido injustificado o de dimisión justificada, la Ley 637 establecía que el patrono se obligaba a pagar los salarios que hubiere percibido el trabajador desde el momento de la terminación del contrato hasta la fecha de la sentencia definitiva e irrevocable, mientras el Código de Tra-

bajo limitó esa suma de dinero al equivalente de tres meses de salarios.

- h) La Ley 637 exigía que el patrono que pusiera fin a un contrato de trabajo por enfermedad del trabajador mayor de dos meses, debía pagarle preaviso y auxilio de cesantía; el Código de Trabajo estableció que la enfermedad del trabajador por un período superior a los doscientos días es una causa de terminación automática del contrato de trabajo sin ningún tipo de responsabilidad para el patrono.

Sin embargo, es necesario aclarar que la tesis de la involución del derecho laboral dominicano hay que desdoblarla en el aspecto legislativo y en el aspecto de las relaciones colectivas de trabajo: en el ámbito legislativo ha habido por lo menos un estancamiento de los derechos reconocidos al trabajador, ya que muchas de las modificaciones introducidas al Código de Trabajo lo que han hecho es reestablecer las disposiciones existentes antes de la promulgación del Código de Trabajo de 1951. En el ámbito de la negociación colectiva, sobre todo a partir de 1961, se puede apreciar una evolución del derecho laboral dominicano, toda vez que los trabajadores han logrado condiciones de trabajo no previstas por el legislador, como es el caso de escalas de aumentos salariales en función del tiempo en la empresa, descansos anuales más prolongados, inamovilidad sindical, supresión del desahucio a cargo del patrono, prestaciones laborales en situaciones no previstas por la ley, etc.

II) Modificación al Código de Trabajo

1. Tentativas de modificaciones

Los primeros intentos de modificación al Código de Trabajo se remontan al año de 1963. Para esa época el gobierno del Prof. Juan Bosch, dictó el Decreto No. 544, mediante el cual se crea una Comisión para la Reforma del Código de Trabajo (6). Dicha Comisión estaba integrada por el Secretario de Estado de Trabajo, el Director General de Trabajo, el Director General de la División de Asuntos Sociales, Laborales e Internacionales, el Dr. Antonio Ballester Hernández, profesor de Derecho Laboral de la UASD, y el Dr. Lupo Hernández Rueda. La indicada Comisión contaría con el asesoramiento del Dr. José Segadas Vianna, técnico de la OIT.

Esta Comisión inició sus trabajos recibiendo las sugerencias y recomendaciones de los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones de trabajadores y de las Asociaciones de patronos, las cuales tenían delegados acreditados en la misma.

Acontecimientos nacionales, como el golpe de Estado de 1963 y la Revolución de 1965, impidieron que la Comisión cumpliera sus objetivos, y aún cuando se pudo avanzar algo en el campo de la seguridad social, todo quedó en proyectos.

En el año de 1967 el Poder Ejecutivo dicta el Decreto No. 1087, que crea una Comisión para la Reforma de la Legislación Laboral (7), integrada por el Secretario de Estado de Trabajo, el Director General del Departamento de Trabajo, el Director General de Mediación y Arbitraje, el Director General de la División de Asuntos Sociales, Laborales e Internacionales, el Lic. José E. García Aybar, el Lic. Bernardo Díaz y el Dr. José Mora Nadal. Además, los Técnicos de la OIT Dr. José Segadas Vianna y Dr. José B. Lecret, en calidad de asesores.

Posteriormente el Poder Ejecutivo integró a la Comisión Revisora a representantes de las confederaciones de trabajadores y de patronos. Los resultados de las labores de esta comisión se desconocen.

Años más tarde, y de manera administrativa, la Secretaría de Estado de Trabajo celebró varias reuniones entre sus funcionarios en las cuales se discutió el tema de la reforma a la legislación laboral, hasta tal punto que se designó una comisión de funcionarios de esa dependencia, que contó con el asesoramiento del Dr. José B. Lecret. Esa comisión logró redactar un anteproyecto de Código de Trabajo que posteriormente fue remitido al Poder Ejecutivo para su sometimiento al Congreso Nacional, desconociéndose la suerte del mismo.

La Confederación Autónoma de Sindicatos Cristianos —CASC— celebró en el año de 1966, su IV Congreso Nacional, y en el mismo surgió la idea de un proyecto de Nuevo Código de Trabajo. Las labores para ese anteproyecto estuvieron a cargo de una comisión de la cual formó parte el sindicalista Luis Henry Molina, quien sometió a la Cámara de Diputados un proyecto de Nuevo Código de Trabajo.

La Cámara de Diputados nombró una Comisión Técnica Aseso-

ra de Trabajo, para las labores relativas al proyecto de Nuevo Código de Trabajo; dicha comisión no cumplió su cometido y el proyecto de Nuevo Código de Trabajo descansa en los archivos de la Cámara de Diputados.

2. Una nueva codificación laboral

El actual Código de Trabajo requiere de una reforma profunda, que lo sitúe a tono con la realidad laboral que vive el país actualmente. Esa reforma, para que sea real y efectiva debe ser el resultado de un gran acuerdo entre los distintos sectores que integran las relaciones de trabajo: el Estado Dominicano, patrono y trabajadores. De esa manera se garantizaría que las reformas o modificaciones que se operen sean aceptadas y cumplidas por todas las partes.

En ese sentido se han presentado algunas iniciativas, una de ellas organizada por la Universidad Católica Madre y Maestra —UCMM—, que ha celebrado dos encuentros entre el Gobierno Dominicano, Centrales Sindicales y Dirigentes Empresariales, a fin de concertar un Pacto Social.

Motivada en la Pastoral del 21 de enero de 1985, de la Conferencia del Episcopado Dominicano, la UCMM formalizó un llamado al diálogo social a principios del año 1985, con la siguiente motivación: "Uno de los factores que impide enfrentar adecuadamente la crisis que nos afecta es la falta de altura en el debate y el sectarismo de las partes intervinientes, donde se destacan más las divergencias que los puntos concordantes. De ahí que consideremos que podría ser oportuno el inicio de un diálogo sobre la crisis, sus orígenes y posibles soluciones, de donde pudieran, eventualmente, surgir puntos mínimos de consenso". (8)

"Esos puntos mínimos de consenso podrían conducir a un Gran Acuerdo Nacional, entre el Estado y los organismos más representativos de los trabajadores y del empresariado. En ese acuerdo cada parte aceptaría determinados compromisos, pero recibiría contrapartidas válidas, garantizándose así la paz y estabilidad que necesitamos para enfrentar con éxito nuestras dificultades. No se trata de la tradicional tregua política, sino, de una tentativa de conjunción de fuer-

zas que nos lleve a anteponer el interés nacional, a los grupos y sectores de cualquier naturaleza”.

En la actualidad, son muchos los países que se orientan hacia la Concertación Social como medio de enfrentar la crisis. Tal es el caso de Venezuela, que en estos momentos negocia un acuerdo social. Costa Rica hizo igual. Argentina y Ecuador dan pasos en ese sentido y ésta era una de las aspiraciones del fenecido Presidente de Brasil Tancredo Neves. Francia puede exhibir los acuerdos de Grenelle, los acuerdos de 1968 y las actuales tendencias de su legislación social.

Es en el marco de un Acuerdo Social o Pacto Social que la actual legislación laboral podría ser sometida a un proceso de reforma con posibilidades de éxito en cuanto a su aplicación y cumplimiento. Los cambios que requiere el código vigente deben tocar, entre otros puntos, los siguientes:

- a) Supresión del artículo 5, para de esa forma dotar de una protección laboral real a los profesionales liberales y otras categorías de trabajadores.
- b) Consagración de la inamovilidad sindical en favor de los dirigentes sindicales, con derecho a la reinstalación.
- c) Modificación del artículo 84, ordinal 3, para que el trabajador reciba una suma igual a los salarios a que debería tener derecho desde el día de la demanda hasta la fecha de la sentencia definitiva e irrevocable.
- d) Modificación del procedimiento para la celebración de las huelgas y paros.
- e) Funcionamiento de los tribunales de trabajo y el procedimiento para la solución de los conflictos previstos en el Código de Trabajo.
- f) Reglamentación especial para los trabajadores de bares, hoteles y restaurantes, las industrias mineras, de los puertos y los migratorios.

- g) Reglamentación especial para los trabajadores de las empresas transnacionales radicadas en el país.
- h) Una mayor protección para los trabajadores del campo, domésticos y a domicilio.
- i) Ampliación del ámbito de aplicación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo a fin de beneficiar a toda una profesión, oficio o actividad laboral.
- j) Regulación del trabajo de los deportistas profesionales, los actores, músicos y otras categorías de trabajadores no previstas en el Código.
- k) Incorporación de la legislación complementaria al Código de Trabajo.
- l) Reglamentación especial en favor de los empleados de la administración pública y de las instituciones autónomas.
- m) Una adecuada legislación en materia de seguridad social.
- n) Modificación del artículo 362, en el sentido de que las coaliciones de trabajadores tengan calidad para participar en la solución de los conflictos económicos de trabajo y en la firma de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, en la misma forma que lo hace el sindicato.
- ñ) Supresión del derecho al desahucio por parte del patrono.

BIBLIOGRAFIA

ALBURQUERQUE, RAFAEL F. El Contrato de Trabajo, Santo Domingo, R. D., 1976.

ALBURQUERQUE, RAFAEL F. La Reglamentación del Trabajo, Santo Domingo, R. D., 1984.

CARMERLYNCH—LYON CAEN. Derecho del Trabajo, Biblioteca Jurídica Aguilar, España, 1974.

HERNANDEZ RUEDA, LUPO. Manual de Derecho Dominicano de Trabajo. Ediciones del Pez Dorado, Santo Domingo, R. D., 1976.

HERNANDEZ QUEZADA, PORFIRIO. El Derecho a Huelga: Estudio Comparativo. Ediciones Instituto de estudios Superiores, Santo Domingo, R. D., 1982.

JOSE DEL ORBE, JUSTINO. Mauricio Báez y la Clase Obrera. Editora Taller, Santo Domingo, R. D., 1981.

CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DOMINICANA.
COLECCION DE LEYES.

NOTAS:

- (1) Conjunto de leyes dictadas por la Corona Española a fin de regular el trabajo indígena en el nuevo mundo.
- (2) ALBURQUERQUE, RAFAEL F., El Contrato de Trabajo, pág. 28.
- (3) Ver Ley 207, del año 1984, que reduce el plazo de 6 a 3 meses.
- (4) Cas. 16 de diciembre 1983, B. J. 877, pág. 3976.
- (5) HERNANDEZ RUEDA, LUPO, Manual de Derecho Dominicano del Trabajo, pág. 161, Tomo I.
- (6) Decreto No. 544, del 12-9-63, G. O. 8789.
- (7) Decreto No. 1087, del 21-3-67, G. O. 9028.
- (8) De la Conferencia dictada por Mons. Agripino Núñez Collado, Rector de la UCMM, a los alumnos del Curso de Comando y Estado Mayor de la Escuela Superior de las Fuerzas Armadas General de Brigada Juan Pablo Duarte, en fecha 21 de marzo de 1986.

DOCTRINA

STATUS ACTUAL DE LA LEY 80 QUE MODIFICA ALGUNOS ARTICULOS DEL CODIGO DE TRABAJO.

A los DRES. RAMON TAPIA ESPINAL Y LUPO HERNANDEZ RUEDA,
Grandes juristas y amigos

Ramón A. García Gómez *

Tratar sobre la Ley 80, nos resulta siempre placentero, aún cuando sea, como hoy, para hablar de su vida, pasión y muerte, pues tenemos fe en su resurrección.

Para nosotros, la Ley 80 constituye el más significativo aporte legislativo que ha recibido el derecho laboral dominicano desde 1951.

En el aspecto social, su importancia radica en que ella intenta subsanar injusticias arrastradas durante décadas por nuestra legislación y constituye una seria tentativa de adecuar esta última a la evolución económica y al grado de desarrollo del país.

En lo jurídico, ella enriquece nuestro derecho laboral con nuevas figuras y conceptos.

Somos admiradores y defensores de la Ley 80, pero ello no nos lleva a dejar de reconocer que dicha ley también tiene aspectos criticables como son sus disposiciones relativas a la sucesión de contratos para obra o servicio determinados.

LOS APORTES DE LA LEY No. 80.

Aunque el objeto principal de este comentario es el análisis del status actual de la Ley, séanos permitido subrayar, aún sea por vía de simple enumeración, lo que consideramos los principales aportes de la Ley 80.

- a) La modificación del art. 10 del Código de Trabajo, nos parece un necesario acto de justicia, que otorga la esperanza de presta-

* Licenciado en Derecho UCMM, 1967. Doctor en Derecho, Universidad de Toulouse, 1969. Profesor del Departamento de Ciencias Jurídicas UCMM.

ciones a trabajadores que han dejado a veces, toda una vida al servicio de una empresa, sobre todo en el área agroindustrial;

- b) La suspensión sui generis para el contrato zafrero;
- c) La ampliación de la cesantía a tipos contractuales y modos de terminación que antes de la Ley, constituyan causas o casos de terminación sin responsabilidad;
- d) Prestaciones en caso de invalidez o muerte y la creación del testamento a fines laborales, derogatorio de la normas de derecho común;

Es criticable sin embargo, por sus efectos económicos, por su imprecisión y mala técnica legislativa, el art. 2 de la ley que nos ocupa, que agrega un párrafo al art. 12 del Código de Trabajo en relación a los contratos para obra o servicio determinados.

LA INCONSTITUCIONALIDAD Y SUS CAUSAS

El art. 46 de la Constitución de la República Dominicana establece que "son nulos de pleno derecho, toda ley, decreto, resolución, reglamento o acto contrarios a esta constitución".

Los publicistas acostumbran clasificar los vicios que acarrear inconstitucionalidad en: vicios de fondo y vicios de forma, a cuya clasificación, aún respetando la opinión de los especialistas, agregamos, los vicios de procedimiento, uno de los cuales afecta a la Ley 80 y motivó que la misma fuera declarada NULA, en aplicación del citado art. 46 de la Constitución.

EL SISTEMA DE CONTROL DE LA CONSTITUCIONALIDAD EN LA REPUBLICA DOMINICANA.

A diferencia de otros países, en los que existe, ya sea un control previo, ya una jurisdicción especial a esos fines, en el nuestro, el control de la constitucionalidad es atribuido a los tribunales de la República de modo general.

No existe sin embargo, conforme la opinión más socorrida, ratificada por decisiones de la Suprema Corte de Justicia una acción principal o recurso de inconstitucionalidad (B.J. 610, mayo 1961, págs. 1130 y siguientes).

En consecuencia, la persona lesionada por una ley, decreto, resolución, reglamento o acto, deberá esperar ser demandada para plantear la inconstitucionalidad por vía de excepción, entendida ésta, en el sentido procesal del término, es decir, como medio de defensa y en ningún caso, por vía de acción.

Sin entrar en las críticas de que es susceptible este sistema, vamos a señalar que una consecuencia del mismo, generalmente admitida, es que "las decisiones en estos casos son relativas, en virtud del principio de la relatividad de la cosa juzgada" RES JUDICATA INTER ALIOS ACTA (Ver, A.M. Tejada, La Inconstitucionalidad de las Leyes por Vicios de Forma, en Revista de Ciencias Jurídicas, UCMM, No. 1). Volveremos sobre este punto al plantear nuestra tesis sobre el status actual de la Ley 80.

LA SENTENCIA DEL 16 DE DICIEMBRE DE 1983.

A propósito de una demanda laboral intentada por el señor Antonio Cruz contra Teleantillas fundada en las modificaciones aportadas al Art. 11 del Código de Trabajo por la Ley 80 la demandada presentó la excepción de inconstitucionalidad bajo el alegato de que la referida ley había sido aprobada en violación del Párrafo 1 del Art. 41 de la Constitución, ya que el proyecto de ley había quedado pendiente en la legislatura que terminó el 12 de enero de 1979, y no fué convertido en ley en la legislatura siguiente que concluyó el 27 de mayo de 1979, sino en una tercera legislatura iniciada el 16 de agosto de 1979.

El alegato de la demanda fué rechazado por el Juzgado de Paz de Trabajo del Distrito Nacional, pero fué acogido por la Cámara de Trabajo del Distrito, ante recurso de apelación interpuesto por Teleantillas, C. por A.

Sobre recurso de casación interpuesto por el demandante, la Suprema Corte de Justicia pronunció la sentencia aquí comentada, en la cual rechazó el recurso, y en consecuencia, acogió el alegato de inconstitucionalidad.

La declaratoria de inconstitucionalidad de una Ley, no constituye una novedad, pero los principales considerandos de la sentencia que nos ocupa, han suscitado discusiones en nuestra doctrina sobre su fundamento y alcance. Del partido que tomemos al respecto, dependerán las conclusiones a que arribemos en lo concerniente al status actual de la Ley 80.

Transcribamos a fines de ilustración, los considerandos a que hemos aludido:

“Considerando, que de conformidad con los principios de nuestro derecho constitucional, todo Tribunal ante el cual se alegue la inconstitucionalidad de una ley, decreto, reglamento o acto, como medio de defensa, tiene competencia y está en el deber de examinar y ponderar dicho alegato como cuestión previa al resto del caso”.

“Considerando, además, que en el estado actual de nuestra legislación, y por ende de nuestro derecho, la disposición del artículo 46 de la Constitución de la República, lo que manda en cuanto al orden judicial, es que todo Tribunal o Corte, en presencia de una Ley, resolución, reglamento o acto contrarios a la Constitución surgido con motivo de un proceso, en cualquiera de las materias de su competencia, puede y debe pronunciar su nulidad aunque no la hayan promovido las partes envueltas en el mismo, esto es, de oficio, sin el cumplimiento de ninguna formalidad, de cualquier naturaleza que sea; que al proceder de ese modo los jueces no están invadiendo atribuciones de otros organismos, ni violando los principios fundamentales de la separación de los Poderes, sino dando cabal cumplimiento a las facultades que se les otorga para examinar y ponderar no sólo la regularidad de las leyes, sino también sus alcances y propósitos:”

A nuestro entender, en estos considerandos, la suprema Corte de Justicia, quiso dejar establecido entre otras cosas, lo siguiente:

- a) Que cualquier tribunal de la República es competente para pronunciarse sobre la constitucionalidad o inconstitucionalidad de una ley;
- b) Que por virtud del Art. 46 de la Constitución, lo que acostumbramos denominar inconstitucionalidad, no es otra cosa que una NULIDAD, con todas sus consecuencias jurídicas;
- c) Que esa nulidad es de orden público y por ende absoluta, por lo que los jueces están obligados a pronunciarla de oficio, puede ser invocada en todo estado de causa, incluso, por primera vez en casación, y no puede cubrirse.

TESIS PLANTEADAS SOBRE EL STATUS ACTUAL DE LA LEY 80.

1.— TESIS DE LA RELATIVIDAD

La mayoría de nuestros doctrinarios, y con ellos, la administración del trabajo, sostienen que, una ley no puede ser derogada sino por otra ley; y que, por otra parte, la sentencia del 16 de diciembre de 1983 como cualquier otra sentencia, no tiene efecto y vigor sino del caso por ella decidido y entre las mismas partes envueltas, por virtud del ya enunciado principio *res judicata inter alios acta*.

La consecuencia lógica de esta tesis es, que nuestra querida y ponderada Ley 80 está vigente, ya que ella fue declarada inconstitucional, únicamente para el caso Antonio Cruz Vs. Teleantillas, C. por A., y no ha sido derogada por una ley posterior.

Se alega además, en apoyo de esta tesis, que "el carácter relativo de la decisión se basa, además, en el principio de la separación de los poderes, pues la Constitución no atribuye a ningún otro órgano la capacidad de anular los actos realizados por otro poder del Estado dentro de sus atribuciones constitucionales". Este razonamiento fue recogido por la Suprema Corte de Justicia en su sentencia citada en la nota 3 del Lic. A. M. Tejada (Op. cit.), que aparece en el B. J. No. 812 de julio 1978, pág. 1467.

Este último alegato no resiste el análisis, pues los Tribunales, lejos de invadir la esfera de atribución de otro poder, se limitan a constatar el vicio que afecta la ley, decreto....., y la nulidad se produce por virtud y efecto de la Constitución, reina de las normas y a la cual está subordinado todo principio, llámese éste, la relatividad de la cosa juzgada, separación de poderes u otro, ya que estos principios nacen y existen porque así lo ha querido la propia Constitución, la que determina el alcance de ellos, los limita, y puede, incluso suprimirlos.

La precitada sentencia de 1978, puede ser refutada por sus propios términos, ya que ella se refiere a los "actos realizados por otro poder del Estado dentro de sus atribuciones constitucionales, y nos preguntamos, ¿actúa el legislador dentro de sus atribuciones consti-

tucionales cuando elabora una ley violando el procedimiento establecido por la Constitución?

Resulta por otra parte contraproducente e ilógico el obligar a los interesados a suscitar hasta el infinito la excepción de inconstitucionalidad, o más propiamente, de nulidad, después que el vicio objetivo que afecta la ley, de creto....., ha sido fehacientemente constatado por aquellos órganos a quienes se ha confiado esa misión, corriéndose además el riesgo del absurdo y de irrisorias contradicciones.

Siendo tan claros los términos del artículo 46 de la Constitución declarando la nulidad y hasta inexistencia según algunos, de toda ley, decreto o acto violatorio de las normas de aquella, podríamos afirmar que nos encontramos ante la paradoja de que nuestro sistema de control constitucional es inconstitucional en la medida en que pretende mediatizar los efectos de una nulidad establecida por la propia Carta Magna.

II.— TESIS DE LA VIGENCIA POR EL USO

Esta tesis, es más el fruto de la inquietud social de su autor, que del profundo análisis jurídico de que lo sabemos capaz. La ingeniosa tesis del Dr. Julio Aníbal Suárez, se resume en los párrafos que a continuación transcribimos, extraídos de un trabajo que sobre el tema publicó en *Jurisprudencia* No. 2, págs. 59—66.

“La Ley 80, aunque irregular, modificó los contratos de trabajo de muchas personas. Como los particulares no son árbitros de la Ley, las estipulaciones de la Ley 80 se impusieron en cada empresa y si se le alega que no se puede imponer lo que no es válido, la invalidez no fue producida por ninguna acción dolosa de los trabajadores, pero en definitiva, sea imperativa o no, la verdad es que se formalizaron muchos contratos de trabajo de personas que dieron su asentimiento, tanto patronos como trabajadores para aceptar determinadas condiciones de trabajo, y las mismas deben ser cumplidas”.

“Como la inconstitucionalidad de la Ley 80 es por una cuestión de forma y no de fondo, como lo entiende la propia Suprema Corte de Justicia, al expresar en uno de sus considerandos que “el hecho de que se declare inconstitucional la referida Ley 80 por violación de las

normas constitucionales exigidas para su formación no es atentar contra los principios del Código de Trabajo, pues el contenido de la referida Ley 80 no ha sido cuestionado", sus disposiciones pueden ser aplicadas, pues no son contrarias a la Constitución de la República".

"En esto tiene mucho que ver también, las disposiciones del Artículo 36 del Código de Trabajo que prescribe que no tan sólo son obligaciones de las partes las que emanan del contrato y de la ley, sino también de la equidad, del uso y de la costumbre".

"Para que las condiciones de la Ley 80 no se apliquen en una empresa, el patrono tendría que declarar en el momento de la contrata que no se acoge a los términos de la indicada Ley 80 y no haberla aplicado habitualmente, porque de lo contrario sus disposiciones se considerarían parte de las condiciones de trabajo de la empresa insertas en cada contrato de trabajo, que no desaparecerían frente a la invalidez de la Ley, como no desaparecen las condiciones de los contratos individuales a la terminación del Pacto Colectivo".

A la primera parte de la tesis respondemos que no se trata de una simple irregularidad, sino de una NULIDAD y que si bien es cierto que mientras no se ha pronunciado la nulidad, la ley o acto de que se trata, crea una apariencia, ésta cesa tan pronto la nulidad es pronunciada, pues el principal efecto de la declaratoria de nulidad es el aniquilamiento de la ley o acto, con carácter retroactivo.

Reducida a nada después de ser declarada nula, la Ley 80, no ha podido producir efecto jurídico alguno. La nada, nada produce, reza un indiscutido principio de lógica.

El alegato de que el vicio es de pura forma, carece de asidero, pues no cabe distinguir donde la ley (en este caso la Constitución), no distingue, y sabido es que, una vez pronunciada, la nulidad produce igual efecto aniquilador retroactivo, sea ésta, de forma, de fondo, relativa o absoluta.

Se alega que, no siendo el contenido de la Ley 80 cuestionado, ni contrario a la Constitución, "sus disposiciones pueden ser aplicadas". Ciertamente, pero no por virtud del "imperium", ni cuando las par-

tes han creído por error estar legalmente obligadas, sino por decisión emanada de voluntades exentas de vicio.

Idéntico argumento podemos esgrimir en cuanto a la referencia al uso, basada en el Art. 36 del Código de Trabajo, pues el uso tiene que ser probado por el que lo invoca, no sólo en su existencia objetiva, sino en sus aspectos subjetivos, esto es, la adhesión consciente y voluntaria.

Nos preguntamos si existe texto, resolución, sentencia o principio alguno en el cual fundamentar la obligación a cargo del patrono de descartar expresa y previamente la aplicación de una ley inexistente. La respuesta negativa se impone, y por ende, el rechazo de las afirmaciones contenidas en la primera parte del último párrafo de la tesis que comentamos.

Finalmente, y para no dejar piedra sobre piedra, queremos apuntar, que el argumento de analogía basado en el mantenimiento de las conquistas del pacto colectivo, después de su terminación, carece de asidero. El símil es improcedente, ya que, no puede compararse una figura que muere de muerte natural, dejando sucesores legales en virtud de un texto expreso (Art. 115, Código de Trabajo), con una figura que, por efecto de una nulidad radical, no ha podido producir efecto alguno.

A MANERA DE CONCLUSION

Los argumentos que hemos esgrimido frente a las tesis precedentes, han ido delineando nuestra posición respecto del status actual de la Ley 80.

Con sincera pena por los méritos que reconocemos a la que quiso ser Ley 80, debemos admitir con científica honestidad, que hoy por hoy, la Ley 80 es inexistente.

El contenido de la Ley 80, sólo podrá tener aplicación en tanto que, y en la medida en que, las partes lo adopten total o parcialmente, pero conscientes de la inexistencia de la Ley, tal como se ha hecho en numerosas empresas que han mantenido conscientemente el pago de prestaciones en caso de muerte o incapacidad permanente.

Si aspiramos a dar vigencia al contenido de la Ley 80, no debemos retorcer el derecho en pro de lo social, sino, luchar por la aprobación de un nuevo proyecto mejorado y que sea aprobado cumpliendo con las exigencias de nuestra Constitución tanto en cuanto al fondo, como en cuanto a la forma y al procedimiento.

Es esa resurrección a que aludimos en la introducción, la que esperamos se produzca sin mayor dilación.

DOCTRINA

LA PRENSA Y EL MUNDO DEL TRABAJO

Juan Antonio SAGARDOY BENGOCHEA *

En la sociedad occidental y en nuestro tiempo, la libertad pasa en muy buena medida por la Prensa o, de modo más amplio, por los medios de comunicación social, que incluyen lo auditivo y lo lectivo. El nivel democrático, puede medirse por la libertad informativa. Así, en los países sin libertades la Prensa es censurada, cercenada y manipulada. En los que la democracia impera, el poder sufre la tentación, y a veces cae en ella, bajo formas sutiles, de manipular a la Prensa, pero en definitiva tiene, al menos, que soportarla.

Tal papel de la Prensa —defensora de libertades— modaliza intensamente el espectro de las relaciones laborales en el sector. Lo laboral tiene, en nuestros días, una notable incidencia dentro de la información periodística y, a veces, se tiene la impresión de que "lo laboral" es un tertium genus dentro de la propia empresa periodística. Y no es así. En las empresas periodísticas se combinan unos factores de importancia singular, respecto a las relaciones de trabajo.

Normalmente se trata de empresas organizadas bajo los clásicos moldes mercantiles, es decir, como sociedad anónima, y por tanto sometidas a las prescripciones de la Ley del 17 de julio de 1951 que, como reconoce en su Preámbulo, se limita a la reforma mercantil, con una distinción "entre la empresa como organización económica caracterizada por la comunidad de trabajo y la sociedad mercantil como empresa". En las palabras más simples, en la empresa periodística se da una contraposición de interés. A veces, no tanto de intereses económico—mercantiles e intereses profesionales de clase, sino más bien de intereses ideológicos contrapuestos. Pero, con matices, vienen a marcar de un modo notable a la empresa periodística. Se trata de la marcada diversidad profesional que existe en la Prensa, entre los

* Catedrático de Derecho del Trabajo, Universidad de Alcalá de Henares, España.

que "hacen" el periódico y los que lo "plasman". Redactores—tipógrafos. Personal de redacción—personal de taller. Sin ningún sentido peyorativo, pues el periódico no saldría sin unos ni sin otros (y es la grandeza y servidumbre de ambos colectivos), las relaciones laborales en la Prensa no se pueden entender ni desarrollar, sino se tiene en cuenta la diversificación profesional que tiene en su seno.

Los tipógrafos y en general el personal de taller periodístico tienen en su haber una ejecutoria de indudable respeto. Por su sentido profesional y por su responsabilidad reivindicativa. Releer las alegaciones de los representantes de los tipógrafos ante la Comisión Española de Reformas Sociales en 1912 es aleccionador respecto al cambio que se ha producido en este ámbito profesional. Hoy, este personal tiene ante sí el importante reto de saber compaginar sus intereses profesionales con el interés social que atiende el medio en el que están ocupados, y que distribuye el producto social inteligible, en la más grande escala.

El personal ocupado en la redacción tiene unos problemas específicos también. Modaliza la sociedad, en general, dependiendo de una sociedad (mercantil) en particular. Este hecho, si no se asimila, puede producir ciertos e importantes traumas. Todos los problemas que la Prensa —empresas periodísticas— ha tenido con la ingente y minuciosa legislación de estos años pasados puede tenerlos en esta etapa de libertad, con la Redacción y sería un grave error si la Prensa—empresa periodística— buscara la solución en una minuciosa regulación. Hay que ir a una clarificación de metas ideológicas y consecuentemente del vínculo laboral. Con libertad, pero también con responsabilidad. Sin contrabandos ideológicos, que atenten a la buena fe contractual.

Nuestra Constitución (la española) ha recogido en su articulado el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional de los difusores de pensamientos, ideas y opiniones. Y, todo ello, con la garantía de la inexistencia de censura previa.

Un sindicalista, decía no hace mucho que "a efectos de la libertad de expresión y unidad de los periodistas, el sindicato considera urgente la promulgación de un estatuto democrático que garantice a los periodistas las mejores condiciones para ejercer su profesión con

rigor y objetividad tal como pide la UNESCO frente a los intentos manipuladores de los poderes públicos y empresariales". No sé, si entre los poderes empresariales se incluía a la propia empresa periodística, pero si es así, hay que pensar que toda empresa, de la derecha a la izquierda, en el campo ideológico "manipula" (tiene una idea de la sociedad). El redactor ha de luchar, incansablemente, por la liberación del hombre de todos los poderes que le conforman, pero tiene sobre sí un compromiso contractual con la empresa en la que se embarca, al que hay que responder.

De todo ello se desprende la singularidad de las relaciones laborales en la Prensa. Puede ser el más bello y peleón empeño en conciliar la libertad con la responsabilidad; en efectuar ese wagneriano maridaje de lo individual con lo social.

Eso es la clave en las relaciones laborales: una conciliación individual de intereses contrapuestos a través de la mediación operante de los intereses de la comunidad.

FAVOR DE SUSCRIBIRME A LA REVISTA DE CIENCIAS JURÍDICAS PARA EL AÑO 1987. Envío RD\$ 10.00

NOMBRE _____

DIRECCION _____

Favor de enviarme adicionalmente: (los precios incluyen la suscripción 1987).

- | | |
|---------------------------------------|------------|
| 1 La colección completa ... anexo | RD\$40.00 |
| 2 Los años 1985, 1986 y las Separatas | RD\$ 36.00 |
| 3 Los años 1985 y 1986 | RD\$ 30.00 |
| 4 El año 1986 y las Separatas | RD\$ 26.00 |
| 5 El año 1986 | RD\$ 20.00 |
| 6 Las dos Separatas | RD\$ 16.00 |
| 7 La Separata sobre los Partidos | RD\$ 12.00 |
| 8 La Separata sobre los Conflictos | RD\$ 14.00 |
| 9 Los números siguientes: | |

No. ___ ___ ___ ___ ___ ___ ___ ___
 ___ ___ ___ ___ ___ ___ ___ ___

RD\$ 10.00 +

RD\$ 1.00 El número suelto

Favor expedir cheque: UCMM—Revista de Ciencias Jurídicas.

Enviar a Revista de Ciencias Jurídicas.
 Universidad Católica Madre y Maestra
 Santiago, R. D.

SUSCRIBA A UN AMIGO

**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.

