

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. Leonel Melo
Br. José Miguel de la Cruz
Br. Margarita Batlle
Br. Rosanna V. Ramírez
Br. Mario Arvelo C.

ISSN 0379-8526

Segunda Epoca

AÑO V

JUNIO 1989

Nº 58

CONTENIDO

Doctrina

Los Aportes del Pacto Colectivo al Derecho Dominicano del Trabajo
Julio Aníbal Suárez

Validez de los Divorcios Dominicanos en el Estado de Nueva York
Josefa Sicard Mirabal

Legislación

Ley Nº 63-87 que modifica el Ordinal Tercero del Artículo 84 del
Código de Trabajo

Informativo Bibliográfico-Jurídico

DOCTRINA

Los Aportes del Pacto Colectivo al Derecho Dominicano del Trabajo

Julio Aníbal Suárez*

La Convención Colectiva, en su etapa original, fue una creación espontánea de la vida social, respondiendo a una necesidad profunda sentida por los interesados. En ausencia de una legislación de protección a los trabajadores, la Negociación Colectiva vino a ser de importancia para la regulación de las relaciones laborales. Ella es una libre manifestación de voluntad de los interesados que en el marco de una negociación elabora su propia ley profesional.

Puede decirse que la negociación colectiva promueve la legislación a la que sirve de base para regular el trabajo subordinado.

Es natural que la actitud que han adoptado los patronos con relación a la negociación colectiva sea distinta a la de los trabajadores y el propio Estado.

Para los empleadores, la conclusión de una convención colectiva es considerada como un mal necesario. El patrono entiende que la legislación es suficientemente favorable a los trabajadores, por lo que siempre considera inoportuna las disposiciones convencionales. Plantean que la negociación colectiva puede dar como resultado el aumento del costo de la producción, por eso su actitud es de abierta oposición a la negociación. Y de cierta hostilidad, habida cuenta de ser el único medio legal con que cuentan los trabajadores para forzarlos a mejorar las condiciones de trabajo.

*Doctor en Derecho UASD. El presente trabajo es la ponencia presentada en el Seminario sobre Evaluación y Actualización Laboral celebrado en la PUCMM en noviembre pasado.

Todo ello a pesar de que la negociación colectiva les arroja grandes beneficios, pues es una forma de atenuar la lucha y la confrontación con los trabajadores.

Como consecuencia, le permite obtener la llamada paz industrial y hacer un estimado de los costos de operaciones durante la vigencia del pacto colectivo sin temor a nuevos reclamos.

Si se hiciera un análisis frío de los resultados de la negociación colectiva, concluiríamos coincidiendo que los grandes beneficiarios de la contratación colectiva son los patronos, pues a cambio de conquistas mínimas que obtienen los trabajadores, ellos se favorecen con la congelación de esas condiciones mínimas durante determinado tiempo y con el efecto relativo que tiene el pacto en los trabajadores.

La situación de mayor productividad y menor confrontación que existe en las empresas del país donde hay pactos colectivos bien administrados, con relación a las que no tienen ese instrumento jurídico o teniéndolo lo desconocen, es la mejor prueba de ello.

En cuanto a los sindicatos, éstos los aceptan como una forma de eliminar las injusticias que crea la propia ley laboral, entendiéndolas como conquistas mínimas a que tienen derecho; venden la indiferencia legislativa y la lenta evolución del Derecho para producir mejoría para los trabajadores. De no ser por la negociación colectiva, todos los trabajadores estarían ligados por condiciones de trabajo que datan del año 1951, fecha de promulgación del actual Código de Trabajo.

No obstante, los sindicatos revolucionarios critican la negociación colectiva señalando que frena la lucha de clases y crea el conformismo. En cierta manera hay que observar que el sindicato tiene un fin inmediato que es el de obtener reivindicaciones económicas y sociales para sus integrantes, que pueden ser obtenidas a través de la negociación colectiva, y otro mediato que es el de permitir que los trabajadores alcancen el poder político, lo que no es posible obtener a través de la negociación, sino de la lucha.

Para Gaspar Bayón Chacón, "la contratación colectiva pura, tal como aparece históricamente, implica un cierto grado de renuncia de los sindicatos obreros a la transformación violenta del régimen socio-económico, una cierta admisión de constreñir su actuación

dentro de lo que resulte posible para la economía del país." (15 *Lecciones sobre Convenios Colectivos*. Pág. 38).

Aunque más adelante afirma que "éllo no quiere decir que los sindicatos de trabajadores hayan dejado de luchar, incluso por la violencia, para aquella transformación, pero sí que en la contratación colectiva procuraron profesionalizarse y constreñirse a límites admisibles sin pretensión revolucionaria".

Por su parte, el Estado por la responsabilidad como promotor del bienestar humano y justicia social, tiene que estar interesado en la implementación de la negociación colectiva. De igual manera, como encargado del mantenimiento del orden público debe promover la paz laboral, que en cierta forma, se obtiene a través de los pactos colectivos, pues mientras dura su vigencia no pueden plantearse conflictos económicos ni consecencialmente realizarse huelgas laborales.

Para que el pacto colectivo sea un instrumento jurídico de importancia social, es necesario que sirva para lograr una redistribución de la riqueza, de lo contrario su presencia es ociosa y no tendría razón de ser habida cuenta de que la ley laboral es de cumplimiento imperativo y de disposiciones irrenunciabes.

Origen:

Los acuerdos colectivos, aunque en su incremento y su formación como pactos están intimamente ligados a la aparición de la organización sindical y del propio Derecho del Trabajo, precedieron a estas instituciones, porque aun cuando estaban prohibidas las asociaciones profesionales y existía el delito de la coalición, los trabajadores hacían agrupamientos por encima del mandato de la ley para hacer planteamientos a los patronos en procura de mejorar las condiciones de trabajo de su propia existencia.

Ya en los siglos XIV y XV, cuando las relaciones de trabajo estaban regidas por el régimen corporativo y consecencialmente no existían los sindicatos, nos encontramos con algunos acuerdos colectivos celebrados entre maestros y compañeros para zanjar problemas existentes entre ellos y donde se consignaban que habían convenido para ellos y sus descendientes, para siempre, lo que nos da una idea de que estos acuerdos eran eternos.

"El profesor Stark menciona que en los años de 1351 y 1362, los tejedores de Speyer lograron obtener dos contratos colectivos celebrados, uno en el año 1363 para tejedores de Estrasburgo y otro en 1438, de los herreros de Thor. Por último, Franz Hemala señala haber descubierto otro pacto de 1460 para los zapateros de Emerich". (De la Cueva, Mario. *Derecho Mejicano...* T. II, 8, 472, citado por Néstor De Buen; *Derecho del Trabajo*, Pág. 699)

Sin embargo, podemos señalar que la constitución de los pactos colectivos, si bien con los antecedentes antes indicados se produjo en los siglos XVIII y XIX y que su procedencia es del Derecho Civil.

Para el Dr. Mario de la Cueva "los orígenes del término contrato colectivo se confunde en la doctrina y en la legislación extranjeras con el nacimiento mismo de la institución: en la era de la tolerancia solamente existía el Derecho Civil como ordenamiento regulador de las relaciones entre los particulares, por lo tanto, la única figura jurídica que podía legitimar la relación colectiva de las asociaciones obreras y los empresarios, era el contrato; y se le dió el nombre de colectivo porque se aplicaba a una colectividad de trabajadores. La denominación fue hija de su tiempo y, a la vez, una imposición del Derecho Civil". (De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, T. II. Pág. 375 *in fine*)

Claro está, los sindicatos no existían oficialmente reconocidos, pero todas las acciones colectivas que culminaban con un arreglo, eran producto de la lucha de grupos de trabajadores, que actuaban aún al margen de la ley, por lo que es necesario admitir, que por lo menos de hecho existían esas agrupaciones.

Los pactos colectivos están intimamente vinculados a la aparición, como ya hemos señalado, de los sindicatos oficialmente reconocidos, de la lucha de éstos, es decir, de los conflictos de trabajo y como consecuencia de todos esos hechos de la aparición del Derecho del Trabajo.

Por eso, conviene hacer un breve recuento sobre el surgir de esos elementos que hoy conforman el mundo laboral.

La primera manifestación de trabajo por cuenta ajena, la encontramos con la aparición de la esclavitud. Obviamente, el esclavo no era un trabajador, pero era alguien que trabajaba para que otro se beneficiara del resultado de su esfuerzo.

Precisamente, esa fue la razón de ser de la esclavitud. El hombre, vencedor de una guerra, se dió cuenta, que era más útil y más productivo conservar vivo al vencido y someterlo a la esclavitud que matarlo, como se estilaba en la época.

Cuando el trabajo del hombre dejó la zona rural para trasladarse a la ciudad, aparecieron los gremios y las corporaciones de éstos, es decir, el regimen corporativo. Estos gremios, que en la nada se parecían a los actuales sindicatos de trabajadores, aunque vulgarmente se confunde una cosa con la otra, integraban a todos los que componían la escala gremial, estos es a los aprendices, los compañeros o artesanos que vienen a ser los trabajadores de ahora y los maestros que son los antecesores de los actuales patronos. Las condiciones de trabajo no se discutían, porque todo estaba trazado por la corporación, que establecía la forma de realizar el trabajo, la técnica a utilizar y los precios a que debían colocarse los productos en el mercado.

Aquí no había lugar para discusión de condiciones de trabajo, no tanto por las razones arriba apuntadas, sino porque la categoría en la escala, más que una etapa en la formación profesional, se trataba de una categoría social, donde el aprendiz era una clara copia del esclavo, que debía obediencia ciega al maestro a quien en cierta forma pertenecía, ya que debía vivir en su casa y podía ser objeto de venta. El compañero o artesano, que tenía una posición intermedia entre el aprendiz y el maestro no llevaba a esta categoría sino pagaba tributo, compraba el título o se unía en parentesco con algún maestro. En fin, el maestro no era necesariamente el que más sabía el oficio, porque la corrupción llegó a tal grado en el régimen corporativo que los mercaderes llegaban a convertirse en maestros con la compra de títulos o iban a dirigir a verdaderos maestros que no tenían recursos para escalar la posición.

Eliminando ese período y teniendo en cuenta el gran daño que las corporaciones ocasionaron a la producción, la cual se mantenía estancada frente a la ausencia de competencia y la falta de técnica apropiada se prohibió toda alianza entre personas, todo tipo de asociación y el mismo derecho a reunión.

La Ley Chapelier, dictada en Francia en el año de 1791, condenaba las coaliciones patronales y obreras, no permitiendo que los

ciudadanos que ejercieran igual profesión se unieran para defender intereses comunes. Consideraba como una violación a la libertad de trabajo y a la libertad individual cualquier representación que hiciera alguien en nombre de trabajadores y se disponía que las condiciones de trabajo se pactaran de manera libre entre cada trabajador y su patrono.

La Ley Chapelier, de manera específica, señalaba:

"Art. 1.- Siendo una de las bases de la constitución, la supresión de todas las corporaciones de oficios o profesiones, se prohíbe reestablecerlas bajo ningún concepto.

Art. 2.- Los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, los obreros y compañeros de un arte cualquiera, no podrán, cuando se encuentren reunidos, nombrarse presidente o secretario, o síndico, llevar registros, llegar a acuerdos ni formular reglamentos sobre sus pretendidos intereses comunes.

Art. 3.- Se prohíbe a todos los cuerpos administrativos o municipales, recibir ninguna demanda o petición firmada con la denominación de un oficio o profesión y darles respuesta; y se les ordena que declaren nulas las decisiones que pudieran tomarse de esta manera y que cuiden de que no se les de curso alguno ni aplicación."

Es obvio que esas disposiciones impedían plantear negociaciones colectivas, con el consentimiento de las autoridades.

Es la misma época en que el estado se sienta en la gradería de los problemas sociales como simple espectador, sin intervenir en la regulación de los conflictos laborales, porque entendía que debía dejar hacer y dejar pasar, porque su intervención se interpretaba como una violación a la libertad del hombre.

Coincidía con la aparición de la llamada revolución industrial, donde hubo un desplazamiento de las fuerzas y las herramientas manuales por la máquina. La utilización de las fuerzas naturales como el viento, el agua o el vapor, en lugar de la fuerza muscular del hombre. El advenimiento de nuevos métodos de trabajo que complicaron la existencia de los trabajadores y lo amenazaron con la extinción. Se le imponía extensas jornadas de trabajo, en ambientes de muy malas condiciones, inseguridad en el empleo, salarios insuficientes, en fin, en un total desamparo.

Eso trajo como consecuencia que los trabajadores por encima de las prohibiciones crearan grupos para reunirse y exigirles a los

patronos mejores condiciones de trabajo. Como el grupo de trabajadores era compacto, los patronos accedían a los reclamos para evitar las huelgas, que normalmente degeneraban en hechos violentos. Si los trabajadores no eran fuertes o el patrono no les temía, se resistía a pactar con el grupo, alegando que las condiciones de trabajo de cada trabajador era un asunto que solo incumbía al trabajador afectado. En los casos que el patrono aceptaba mejorar las condiciones de trabajo, cuando el grupo se debilitaba o él obtenía mejor posición de fuerza, desconocía los aumentos realizados de manera unilateral.

Así es como surgen las negociaciones colectivas, en forma organizada, aunque no legalizadas, que nosotros entendemos son los antecedentes de los contratos colectivos de hoy.

La autorización de formar sindicatos se produce en Inglaterra en el año 1824; en Alemania, en 1869; y en Francia, en el año 1884.

En los Estados Unidos, las primeras organizaciones de trabajo que se constituyeron lo fueron para solucionar un conflicto determinado, desapareciendo tan pronto se solucionaba el conflicto.

Está claro que con el reconocimiento legal de los sindicatos se incrementan los pactos colectivos, pues la razón de ser del sindicato tradicional es el de obtener mejores condiciones de trabajo para los trabajadores, aun por encima de las condiciones que establece la ley laboral. No se concibe la existencia de un sindicato si dentro de sus fines no está lograr esos objetivos, los cuales se obtienen a través de la negociación colectiva.

Sin embargo, la regulación de los pactos colectivos llegó más tarde. En Holanda, en el año 1909; en Suiza, en el año 1911; Alemania, en 1918; en Francia, se le dió conformación propia a los pactos colectivos en el año 1919; en España, en el año 1931. En América, los pactos colectivos fueron regulados en Chile, 1924; Méjico, 1931; en Venezuela, en el año 1938.

Se pueden contar entre los primeros pactos colectivos, el de los mecánicos constructores en Inglaterra en el año de 1851, y el de los tipógrafos alemanes en el año 1873.

En la República Dominicana, el primer pacto colectivo que se firmó fue entre el sindicato de trabajadores de la E. León Jimenes y la empresa, en el año 1957, en plena Era de Trujillo.

La razón de ser de este pacto colectivo fue que la empresa pidió exoneración al dictador Trujillo, para traer unas maquinarias, concediéndosela el dictador con la condición de que ningún trabajador perdiera su empleo. La empresa, para halagar al Jefe lo aceptó, a través de un pacto colectivo donde se concedían otros beneficios a los trabajadores.

Es muy natural, que en una época de dictadura no se firmaran pactos colectivos, pues uno de los requisitos esenciales para que éstos prosperen es la existencia de organizaciones sindicales libres y en un país donde no hay libertad política, menos hay libertad sindical.

A pesar de que la dictadura trujillista desapareció en el año 1961, no fue sino en el año 1963, cuando se firmó el próximo pacto colectivo, en la empresa La Palmesana, una fábrica de calzados, ya inexistente.

En nuestro país, después de 27 años de caída la tiranía, se han firmado no más de 400 pactos colectivos. Si tenemos en cuenta que la mayoría de estos convenios son renovaciones, nos percataremos de que el incremento de los pactos colectivos ha sido lento y que una gran cantidad de empresas no se encuentran dotadas de ese instrumento jurídico y que mayor es la cantidad de trabajadores que no se encuentran protegidos por la convención colectiva, por razones que veremos más adelante, cuando analicemos los requisitos de la negociación colectiva en el país.

Se puede decir que los pactos colectivos han tenido la siguiente evolución:

1.- *El de la prohibición*, en virtud de que el derecho colectivo no existe, permitiéndose solamente la celebración de contratos individuales;

2.- *El de la tolerancia de la asociación profesional*, pero no reglamentada;

3.- *El de reconocimiento del contrato*, pero como una institución del Derecho Civil; y

4.- *El de considerarse obligatorio para todos los patronos.*

Sobre la primera etapa, el de la prohibición ya vimos la época del predominio de la libertad individual y las prohibiciones, no tanto de crear organizaciones, sino de las simples reuniones, por

lo que es entendible la consecuente prohibición a las discusiones sobre las condiciones de trabajo de una empresa, a través de un grupo de trabajadores o de cualquier organización.

A este respecto debemos señalar que tal reconocimiento de la libertad del trabajador para discutir sus condiciones de trabajo, no pasa de ser un pretexto para mantenerlo aislado y desprotegido, pues ni siquiera en la actualidad se presenta la posibilidad real de que el trabajador discuta esas condiciones, pues aún carece de libertad para imponer sus puntos de vista en el momento de la contratación, sino ya por disposición de la ley, si por su estado de necesidad.

En el período de la tolerancia de la organización sindical, todavía no estaba reglamentado el pacto colectivo, pero los sindicatos planteaban negociaciones que en ocasiones culminaban con un acuerdo de trabajo, que era reconocido por los patronos mientras sintiera la fortaleza del sindicato y temiera el enfrentamiento con sus trabajadores.

Finalmente se considera obligatorio el contrato colectivo y los patronos se ven en la obligación de aceptar la negociación colectiva no pudiendo negarse a establecerla, sino cuando demuestre que sus condiciones económicas no se lo permiten.

Su obligación de negociar no implica la de aceptación del pliego de condiciones, pero si la del acato del pacto, una vez formalizado.

En todas estas etapas ha existido un elemento común: el de la hostilidad empresarial, que conlleva obstáculos para la culminación del pacto y su posterior incumplimiento cuando no se puede impedir su formalización.

La Negociación Colectiva

La OIT, define a las negociaciones colectivas como las que se efectúan entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores, por otra parte; con objeto de llegar a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo y de contratación.

Las negociaciones son en sí, la serie de divisiones y conversa-

ciones sostenidas entre patronos y trabajadores para lograr la Convención Colectiva.

Su objeto es el de llegar a un acuerdo sobre los salarios y demás condiciones de trabajo, tratando de llegar a un compromiso que elimine las diferencias iniciales y que reduzca la distancia entre lo que el trabajador merece y aspira y lo que está en disposición de entregar el patrono.

Una de las razones de las negociaciones colectivas es que el trabajador aislado es pasto fácil de la voracidad patronal. Se encuentra en condiciones de inferioridad, con relación al patrono e imposibilitado de pretender mejores condiciones de trabajo, salvo el caso del técnico altamente calificado.

Ya se ha dicho que la fuerza de un empleador para negociar equivale a las fuerzas de todos los trabajadores que emplea. Sólo con el agrupamiento y la consecuente acción sindical en procura de mejores condiciones se puede lograr la modificación del *Statu quo*.

Sin embargo, la misma fuerza de los sindicatos decrece en los períodos de crisis económica que conlleva el incremento del desempleo y el temor de los empleados de perder su sustento diario, pero aún así es la única forma de poder enfrentar al patrono a los fines arriba indicados.

La negativa a negociar colectivamente de manera caprichosa de parte de los empleadores, configura lo que se llama práctica desleal o contraria a la ética de las relaciones profesionales del trabajo, que ha sido definida como "toda conducta del empleador que, directa o indirectamente, se halle dirigida a menoscabar, perturbar u obstruir la acción y el desarrollo de las asociaciones profesionales y de los derechos que en consecuencia se reconoce a los individuos".

El art.307, del Código de Trabajo, señala que: "está prohibido negarse a establecer, sin causa justificada, negociaciones para la celebración de pactos colectivos de condiciones de trabajo. El patrono podrá solicitar a la Secretaría de Estado de Trabajo, la suspensión de las negociaciones por caso fortuito o de fuerza mayor, incosteabilidad u otra causa económica atendible".

El Departamento de Trabajo comprobará si existe o no la causa de suspensión alegada, y dictará la resolución correspondiente.

Si la causa es de naturaleza económica se asesorará con el informe de tres Contadores Públicos Autorizados, uno seleccionado por los trabajadores, otro por la empresa, y un tercero que presidirá por el Secretario de Estado de Trabajo.

Se observa que para un patrono negarse a establecer negociaciones colectivas debe demostrar su incapacidad económica para estos fines.

Esta es una de las formas de proteger a la convención colectiva, pero la OIT, en su más reciente conferencia internacional, la consideró insuficiente, en razón de que la sanción en caso de violación es de 100.00 a 500.00 de multas.

Hemos de señalar, que pocas veces un patrono se ha sometido al escrutinio de auditores para negarse a discutir un pacto colectivo. Hay siempre un temor a la verificación de libros y actividades comerciales, por lo que el patrono recurre al ejercicio del derecho del desahucio contra los dirigentes sindicales para impedir la negociación.

No se puede confundir la negativa a negociar con la de no celebrar la convención colectiva. La primera está sancionada, la segunda no es pasible de pena, aunque sí de acciones sindicales que pueden culminar con la huelga y la posterior designación de árbitros que en definitiva fijarán las condiciones de trabajo, que procuraban los trabajadores a través de la negociación, aún cuando ni remotamente en el alcance deseado.

Para Gaspar Bayón Chacón, las bases técnicas de la contratación colectiva son, al menos, las siguientes:

1º.-Existencia de organizaciones sindicales de trabajadores permanentes, fuertes, que acepten negociar de buena fe, sin pretender utilizar la contratación colectiva como un medio de alteración fundamental del régimen socio-económico existente, aunque sí como procedimiento de evolución del mismo.

2º.-Existencia de empresarios, y a ser posible asociaciones empresariales, dispuestos a ceder a través de la contratación colectiva, parte de sus beneficios, a cambio de conservarse como entes productores privados e incluso con la aspiración de obtener mayor productividad a cambio de tales ocasiones.

3º.-Presencia en ambas partes, de un espíritu de negociación di-

recta, firme pero respetuosa para la otra parte, sin afán de aplastamiento, revancha ni fraude y sin olvidar las posibilidades económicas de las empresas ni las legítimas necesidades modernas actualizadas, de los trabajadores(*Op. cit.*).

En razón de que para la existencia de organizaciones sindicales fuertes es necesario el cumplimiento de lo dispuesto en el art. 1, del convenio 98, sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva, el cual establece que "los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación teniendo a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo".

Esta protección, de acuerdo al referido convenio, debe estar dirigida contra "todo acto que tenga por objeto : a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo".

En otros términos, debe existir plena libertad sindical y las organizaciones sindicales actuar con autonomía sin ninguna ingerencia ni influencia patronal.

Además de esas bases técnicas para la negociación colectiva, nuestra legislación exige la existencia de un sindicato, que debe cumplir los requisitos siguientes:

- a) Estar registrado en la Secretaría de Estado de Trabajo;
- b) Tener capacidad por sus estatutos para celebrar pactos colectivos de condiciones de trabajo;
- c) Ser representantes autorizados de los trabajadores en un número de más de sesenta por ciento de los trabajadores de la empresa.

Si analizamos esos requisitos a la luz de los convenios internacionales de la OIT 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, del año 1948, el referido 98, sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva, del año 1949, ambos ratificados por el Congreso Nacional, mediante las resoluciones 4505, del 21 de julio de 1956; y 3592, del 30 de junio de 1953, respectivamente, encontramos que los mismos se contraponen a dichos convenios.

En virtud del convenio 87, la validez de los actos de un sindicato no puede estar sujeta al registro de éste en la Secretaría de Estado de Trabajo, pues ello equivaldría a una autorización previa que proscribe el art. 2, del referido convenio.

Debe bastar la decisión de los trabajadores de organizarse y actuar para que esas actuaciones fueren válidas.

Por otra parte, es una limitante para el fomento de la negociación colectiva la exigencia de que el sindicato represente a más del 60% de los trabajadores de una empresa. En este sentido, citamos el estudio general de la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones, sobre la libertad sindical y negociación colectiva, presentado a la 69ª reunión de la OIT, del año 1983, señalando: "Con respecto a una legislación que limita el reconocimiento a la asociación que reúne a un número de afiliados o de partidarios que representen el 50% de las personas de una unidad de negociación dada (mayoría absoluta) con el resultado de que un sindicato incluso, mayoritario, pero que no reúna al 50% de las personas de una unidad, no puede obtener el certificado de reconocimiento como agente negociador, la comisión recordó que si en el marco de un sistema de designación el agente exclusivo de negociación no existe sindicato alguno que agrupe a más del 50% de los trabajadores, los derechos de negociación colectiva deberían ser acordados a los sindicatos de esta unidad, al menos en nombre de sus propios miembros".

Si observamos la definición de los contratos colectivos consignada en la recomendación Nº 91, de la OIT, sobre los contratos colectivos del año 1951, y la cotejamos con la definición que de los pactos colectivos formula el artículo 92, de nuestro Código de Trabajo, apreciamos un elemento contentivo en nuestra definición que no contiene el criterio de la OIT y que es también una limitante para la formación de dichos convenios.

La recomendación 91, lo define como "todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador o grupo de empleadores o una o varias organizaciones representativas de trabajadores, o en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por éstos últimos, de acuerdo con la legislación nacional".

En cambio, el artículo 92 del Código de Trabajo dominicano, de-

fine el pacto colectivo como "el que, con la intervención de los organismos más representativos, tanto de patronos como de trabajadores, puede celebrarse entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales, con el objeto de establecer las condiciones a que deben sujetarse los contratos de trabajo de una o varias empresas".

Resalta el hecho que mientras para la OIT, es posible la formalización de un convenio colectivo sin la existencia de un sindicato, en nuestro país no es posible al margen del sindicato, y un sindicato que como ya vimos anteriormente tenga la característica especial de representar a más del 60% de los trabajadores de la empresa.

Está claro que la exigencia dificulta la obtención de mejoría en las condiciones de trabajo aun entre los trabajadores sindicalizados e imposibilita el cambio de las condiciones de trabajo para quienes no cuentan con una organización sindical.

Los Pactos Colectivos y la Legislación Laboral Dominicana

Ya observamos nuestra ley con relación a los requisitos para entablar negociaciones colectivas y sobre el concepto de pacto colectivo, que en síntesis contiene una repetición de la necesidad de un sindicato de trabajadores para la validez de la convención, veremos ahora los demás aspectos de nuestra legislación para la regulación de los convenios colectivos.

Importante es resaltar el alcance que a la convención colectiva conceden los artículos 93 y 94 del Código de Trabajo, al disponer que "en el pacto colectivo pueden reglamentarse el monto de los salarios, la duración de la jornada, los descansos y vacaciones y las demás condiciones de trabajo(art. 93). Esto significa, aún cuando el legislador se detiene a señalar puntos específicos, a nuestro juicio, por considerarlos los más importantes, que todas las condiciones de trabajo pueden ser objeto de negociación colectiva para ser incluidas en un pacto y hasta todos los acuerdos "que tengan por objeto garantizar el cumplimiento de buena fe de sus disposiciones".

Sin embargo, el art. 95, declara ilícitas y reputadas como no escritas, las cláusulas que obliguen al patrono:

1º.- A no admitir como trabajadores sino a los miembros de un sindicato;

2º.- A preferir para ser contratados como trabajadores a los miembros de un sindicato;

3º.- A despedir al trabajador que deje de ser miembro de un sindicato;

4º.- A ejecutar contra sus trabajadores las sanciones pronunciadas contra ellos por el sindicato a que pertenece.

La Ley Federal del Trabajo Mexicano, en su art. 395, permite que a través del contrato colectivo se establezca que "el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante" y a separar "del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato".

De igual manera, la OIT ha señalado que "con respecto a las cláusulas de seguridad sindical cuyo efecto es hacer obligatorios la afiliación sindical o el pago de contribuciones sindicales, la comisión de relaciones de trabajo instituída por la Conferencia Internacional de Trabajo, en su 32º reunión, acordó finalmente reconocer en su informe que el convenio número 98 no debería interpretarse en modo alguno en el sentido de que autoriza o prohíbe las cláusulas de seguridad sindical". (*Op. Cit.*, pág.106).

El pacto colectivo debe hacerse por escrito y para tener validez es necesario que se haga en tantos originales como partes intervinientes, más dos originales para la Secretaría de Estado de Trabajo. (Artículos 102 y 103).

Hasta el año 1957, el pacto colectivo no podía ser ejecutado hasta tanto no fuere aprobado por el Departamento de Trabajo, lo que permitía que fuere el Gobierno quien decidiera cuál pacto debía ejecutarse y en cual no estaría de acuerdo con la evidente limitación a la libertad sindical y el fomento de la negociación colectiva.

A partir del año 1957, "para que el pacto colectivo de condiciones de trabajo pueda ejecutarse, debe ser aprobado previamente por los organismos más representativos de patronos y trabajadores". (Ley 4667, del 12 de abril de 1957).

No tenemos experiencia de algún máximo organismo de repre-

sentación de patronos que haya rechazado un acuerdo tomado por la comisión negociadora de la empresa, creemos incluso, que en la mayoría de los casos no se cumple con el requisito de la aprobación, y sin embargo, el pacto se cumple, pero sí conocemos casos de asambleas de trabajadores que han rechazado el acuerdo preliminar arribado entre la empresa y la comisión negociadora del sindicato. En el año 1979, los trabajadores de la empresa METALDOM no aprobaron el pacto colectivo discutido por el sindicato y decidieron lanzarse a una huelga que trajo como consecuencia la cancelación de una gran cantidad de trabajadores y la destrucción del sindicato.

Es importante señalar una de las causas por las que los trabajadores de METALDOM no aprobaron el mencionado pacto, en razón de que ella está consignada en el Código de Trabajo.

La cláusula del pacto objetada por los trabajadores era una que disponía que el sindicato durante la vigencia del pacto no podría plantear demandas nuevas ni aspirar a otras condiciones de trabajo. Esa prohibición aún cuando no estuviere contenido en un pacto, hay que cumplirla, en virtud a lo dispuesto por el artículo 365, del Código de Trabajo que especifica que "no puede plantearse conflicto económico en una o varias empresas donde existan pactos colectivos o laudos, sino en los plazos y condiciones fijados para su denuncia y revisión".

Sabemos bien que un conflicto económico es el que se suscita en una empresa con el objeto de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen las vigentes, por lo que era innecesaria la cláusula de la prohibición a que nos referimos.

El pacto colectivo tiene un gran efecto modificador, pues al tenor del artículo 111, del Código de Trabajo, los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia del pacto quedan modificados de pleno derecho y se llegan a considerar "como no escritas las cláusulas del contrato de trabajo que contengan renuncia o limitación de los derechos que el pacto colectivo establece en favor de los trabajadores de la empresa" (Art. 112, C.T.)

Aquí debemos precisar que este efecto renovador del pacto colectivo está condicionado a que las condiciones convenidas en él sean superiores a las establecidas en los contratos individuales, pues de

sucedier lo contrario éstos últimos mantienen todo su contenido.

Otros aspectos de importancia en la legislación referente a la contratación colectiva son la duración de los pactos colectivos que no pueden exceder de tres años, las causas de revisión del convenio, los efectos de la terminación del contrato colectivo y la posibilidad de ejercer acciones para exigir pago de daños y perjuicios ocasionados por la violación del pacto colectivo.

Si tomamos en cuenta, la forma violenta y continuada que aumenta el costo de la vida, hemos de encontrar que el periodo de tres años fijado por el Art. 106, del Código de Trabajo, como máxima duración del convenio y que en la práctica es el que predomina en la mayoría de las convenciones colectivas, porque así lo imponen los patronos, resulta excesivo. Un grupo de trabajadores, dado el hecho de que la situación económica cambia en cortos períodos, no puede ligar su suerte y sus condiciones de trabajo durante tres años. El tiempo máximo de duración debe reducirse o en cambio establecer una mejor reglamentación de las causas de revisión del contrato colectivo, a fin de estatuir que uno de los cambios imprevistos que puede dar lugar a la revisión del pacto colectivo, sea el aumento del costo de la vida en un determinado porcentaje, con relación a la fecha de la firma del pacto colectivo.

A pesar del planteamiento anterior, entendemos que nuestra actual legislación permite la revisión de los contratos colectivos firmados hace más de un año, a partir de cuando los productos básicos para la alimentación y la existencia han tenido un aumento escandaloso, que los trabajadores no pudieron prever en el momento de la negociación colectiva, pero para evitar interpretaciones estrechas que generen situaciones conflictivas es conveniente que la causa de revisión se indique expresamente.

Lo referente a la posibilidad de accionar de parte de los sindicatos en reparación de daños y perjuicios por incumplimiento del pacto colectivo, establecida por los artículos 117 y 118 del Código de Trabajo, merece un comentario especial, porque esas disposiciones constituyen una consolidación del criterio de que en materia laboral es posible el ejercicio de las acciones por responsabilidad civil, que ha sido discutida en el país.

Se establece la acción en reparación de daños y perjuicios en fa-

vor de los sindicatos en contra de otros sindicatos y contra sus propios miembros, así como contra el patrono o cualesquiera personas obligadas por el pacto. La acción puede ser ejercida también por cualquier persona obligada por el pacto, contra otros individuos o sindicatos obligados en el mismo contrato, siempre que la falta de cumplimiento le ocasione un daño individual.

Se ha criticado el hecho de que los sindicatos y los trabajadores ejercen pocas veces esas acciones, pero se da de lado a las causas que impiden el ejercicio de esas acciones. No es por negligencia ni por mala dirección, que los sindicatos no ejercen esas acciones, sino por falta de fe en la administración de la justicia, no tanto por los males que se le atribuyen en torno a la moralidad de los jueces, sino por la lentitud como opera y la ineficacia de una decisión judicial producida cinco o seis años después de iniciado el conflicto.

El cumplimiento de un pacto colectivo es asunto urgente que los trabajadores necesitan se resuelva rápidamente, por lo que recurren a la acción directa, aunque ello constituya una reciprocidad en cuanto a la violación del pacto o la ley laboral, que previamente ha cometido el patrono.

El Pacto Colectivo y el Derecho Dominicano del Trabajo

Cuando surge un conflicto económico en una empresa, es porque los trabajadores tienen aspiraciones reivindicativas y pretenden modificar el derecho existente y crear nuevas normas jurídicas que les favorezcan.

Estos conflictos se presentan porque la norma que pretenden los trabajadores no existe y se requiere modificar el *status quo*.

Para la Organización Internacional del Trabajo, "los conflictos de intereses son reivindicaciones que tienden a modificar un derecho existente o crear uno nuevo, debiendo ser resuelto por el conciliador o el árbitro".

Si observamos que las negociaciones colectivas pretenden crear o modificar las condiciones de prestación de servicios, nos damos cuenta que cuando se producen estas negociaciones se presentan las mismas características que en un conflicto económico, este último

si se entiende se resuelve a través de un laudo dictado por los árbitros, mientras que las negociaciones colectivas se resuelven mediante la firma del pacto colectivo.

Esto nos da la idea de que a través de la convención colectiva se procura y, en efecto, se obtiene la modificación del derecho, cuyo alcance es objetado por los trabajadores.

Cuando un sindicato plantea una negociación colectiva está haciendo el señalamiento de que las normas jurídicas son insuficientes para satisfacer sus necesidades y la obtención de sus logros como generadores de riqueza.

Ya en el pasado los conflictos económicos impusieron el derecho de sindicalización y el derecho a la huelga, en nuestra actualidad los pactos colectivos están transformando el Derecho y ampliando los beneficios que la ley laboral reconoce a los trabajadores.

"Desde su nacimiento, los sindicatos obreros adquirieron la convicción de que, puesto que no era posible conseguir del Estado una legislación más justa, las huelgas y otros instrumentos de lucha, por los daños y pérdidas que causaban a las empresas, podrían conducir a la conquista de condiciones humanas de prestación de los servicios; sería la vez primera en la historia que una clase social trataría de imponer a la burguesía y a su estado, un ordenamiento jurídico que, en oposición al derecho civil, sería el reflejo de la justicia social" (De la Cueva, Mario, *Op. Cit.* Pág. 379).

Para el doctor Mario Pasco Cosmopolis, el contrato colectivo "es una fuente dinámica del Derecho Laboral. La Legislación se limita, en general, a cubrir aquellas condiciones o normas básicas que aseguran el respeto a la dignidad humana en el trabajo, pero que dejan para los contratos colectivos el desarrollo y ampliación de dichas normas. Mientras la legislación se limita su campo de acción al establecimiento de derechos mínimos, aplicables a todos los trabajadores, la contratación amplía o establece nuevos derechos de acuerdo con las condiciones que prevalecen en cada empresa o rama de la industria".

Sigue expresando Mario Pasco, que "el Derecho Laboral, así alcanza una enorme fuerza expansiva, no se fosiliza en códigos, sino que adquiere renovado vigor al responder, de modo actual y adecuado a las legítimas expectativas de los trabajadores y a las reales posibilidades de los empleadores" (Conferencia sobre Negociación Colectiva, patrocinadas por ADORI, 28 junio 1978).

Esa fuerza expansiva, su efecto como agente dinámico de la norma jurídica que tiene la convención colectiva, se encuentra muy presente en nuestro país.

El Derecho del Trabajo dominicano es de poca o muy lenta evolución. Vigente aún están disposiciones legales de la década del 30. El instrumento jurídico de mayor importancia, el Código de Trabajo data del año 1951 y su contenido mayormente está conformado por normas jurídicas procedentes de convenios internacionales del mismo año 1951, de las décadas del 30 y del 40, con muy pocas variaciones.

Si hacemos una revisión de ese Código de Trabajo, observamos que la mayoría de las modificaciones que ha sufrido son de los años 50 y que no llegan a 15 las veces que ha sido modificado en 37 años, siendo la última vez en el año 1984.

Con una legislación con esas características, es obvio que la convención colectiva ha tenido un papel enriquecedor y de amplitud de la norma jurídica existente.

Los aspectos donde más han operado los pactos colectivos son los relativos a las vacaciones, jornada de trabajo, horas extraordinarias, el desahucio, licencias remuneradas, incluyendo por incapacidad para el trabajo, bonificación, regalía pascual, servicios médicos y cláusulas para el fomento y la protección de las actividades sindicales.

Las convenciones colectivas han tenido un efecto tan creador en nuestro ordenamiento jurídico, que a través de ellas se ha logrado establecer normas jurídicas no contempladas por nuestra legislación, como es el caso de la inamovilidad sindical, el permiso para las actividades sindicales, cursos de capacitación y entrenamiento y hasta el mismo financiamiento de la actividad sindical.

De igual manera, la creación de bibliotecas, becas de estudio para los trabajadores y sus hijos, bono vacacional y primas por trabajos nocturnos.

Podríamos decir, junto al Dr. Mario De la Cueva "que las convenciones colectivas son una de las instituciones jurídicas más extraordinarias de la Edad Contemporánea, porque representan el momento en el que por primera vez, una clase social impuso al capital y a su estado una forma de creación de derecho objetivo,

cuya finalidad ya no era regular relaciones entre personas su-puestamente iguales, sino un derecho para una clase social frente a otra, cuyo propósito sería asegurar al trabajo una participación más justa en el proceso de la producción" (*Op. Cit.* Pág. 375).

Nuestros pactos colectivos son verdaderas creaciones de un derecho dirigidas a cubrir la indiferencia del legislador y su morosidad cuando de derechos sociales se trata.

Estableceremos una tabla comparativa de algunos aspectos de la legislación laboral con dos pactos colectivos, de empresas pequeñas y de empresas grandes para que se aprecie el efecto creador y multiplicador de la convención colectiva.

1.- VACACIONES

-La legislación consagra dos semanas con disfrute del salario habitual a ese período.

Pacto Colectivo de CODAL, año 1985: Mantiene las dos semanas de descanso, pero adiciona días de pago, de acuerdo a la duración del contrato, que lleguen hasta 15 días adicionales a dichas dos semanas.

Pacto Colectivo de Rosario Dominicana, 1987: Fija una escala de días de descanso que llega hasta 22 días laborables, más el pago de 10 días de salarios adicionales.

2.- PAGO DIAS NO LABORABLES

-La legislación fija un pago adicional de un 50%.

Pacto Colectivo CODAL: 150% sobre el salario normal.

Pacto Colectivo Rosario Dominicana: 150% sobre el salario, normal.

3.- LICENCIA POR ENFERMEDAD

-La legislación no contempla ningún pago.

Pacto Cortés Hermanos: La empresa paga durante cuatro semanas el 50% del salario básico.

Pacto Retinería de Petróleo: Paga el salario completo durante las primeras 25 semanas y el 80% de su salario durante las 27 semanas subsiguientes.

4.- HORAS EXTRAORDINARIAS

-La legislación dispone pago del 30% hasta 68 horas y 100% las que excedan esa cantidad.

Pacto Colectivo Cortés Hermanos: Pago horas extras diurnas al 60%. Las nocturnas al 80%.

Pacto Colectivo Rosario Dominicana: Hasta 60 horas, pago del 80%. Sobre 60 horas, pago del 140%.

5.- REGALIA PASCUAL

-La legislación la limita para los que reciben hasta \$200.00 pesos de salario mensual.

Pacto Colectivo NEYDSA: Dispone entrega de 25 días a todos sus trabajadores.

6.- INAMOVILIDAD SINDICAL

-La legislación no la establece.

Diversos pactos colectivos establecen la prohibición al patrono de ejercer el derecho del desahucio contra los dirigentes sindicales dentro de un período que llega desde la terminación del ejercicio de sus funciones hasta dos años después de concluido éste.

Creemos que con estas muestras podemos apreciar que los pactos colectivos, más que modificar el alcance de la ley laboral, a los fines de aplicación de los trabajadores favorecidos por dicho pacto, ha instituido derechos no contemplados por la ley y que ha devenido en el enriquecimiento del Derecho del Trabajo dominicano.

En el orden de creación de nuevas normas y regulaciones no establecidas en el derecho positivo, hay una amplia variedad y entre ellas encontramos, además de las señaladas más arriba, que la convención colectiva ha fungido como legislador en los siguientes aspectos:

- *Sistema de información y consultas*
- *Entrenamiento*
- *Facilidades a trabajadores que estudian*
- *Permisos remunerados a trabajadores*
- *Promociones*
- *Compensación de jornada de trabajo*

- *Trabajo de emergencia*
- *Dietas*
- *Revisión de salarios*
- *Préstamos*
- *Soluciones*

Existen otros aspectos más, pero entendemos que como muestra son suficientes los aquí enunciados.

Lamentablemente el legislador dominicano no se ha sentido estimulado por las convenciones colectivas y no ha adecuado la legislación al avance obtenido por la negociación colectiva, ni siquiera en sus expresiones más mínimas.

Sin embargo, hemos de señalar que las iniciativas de algunos congresistas tendiendo a modificar la legislación laboral, han estado inspiradas en las convenciones colectivas, pero han sido rechazadas por la gran influencia empresarial en el Congreso Nacional y en general en la toma de decisiones de los poderes públicos.

Algo muy significativo en la postura patronal frente al legislador es que mientras como contratantes aceptan la convención colectiva con un alcance mayor a la tentativa de modificación a la ley, como miembros de una clase social ante el Congreso alegan que tal o cual proyecto derrumbaría la sociedad capitalista y arruinaría la economía nacional, como es el caso de los esfuerzos por establecer la inamovilidad sindical a nivel legislativo.

Las Convenciones Colectivas y la Jurisprudencia

Cuando el legislador es inactivo, la convención colectiva viene a ser un gran auxiliar de la jurisprudencia.

La jurisprudencia interpreta la ley y llena el vacío creado por el legislador, a la vez que esclarece la oscuridad de la ley.

Sin embargo, el papel de la jurisprudencia es más limitado que el de la convención colectiva, porque el intérprete, que es el juez, debe procurar conocer la intención del legislador, mientras que a través de la contratación colectiva se puede ir por encima de esa intención y es propiamente un desafío a la actitud legislativa.

Mientras los jueces no pueden combatir la intención del legislador, la convención colectiva puede imponerse sobre esa intención y

dotar de normas jurídicas con las cuales el legislador no estaba de acuerdo.

La Corte de Casación para la realización de su labor de verificar si la ley ha sido bien aplicada, se ha valido en gran manera, de la convención colectiva. Ha dado preeminencia a ésta con relación a la ley y ha fundamentado muchas de sus decisiones en los convenios colectivos.

De manera precisa ha determinado que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es la ley para las partes en las relaciones de trabajo, por lo que, en caso de incumplimiento de dicho pacto, el trabajador tiene contra el patrono una acción en reparación de los daños, independientemente de las prestaciones y otros derechos que le corresponden por causa de desahucio o despido (Sent. del 29-7-83, B.J. 872, Pág. 2072).

Como se ve, la Suprema coloca por encima de la ley a la convención colectiva y la reconoce como instrumento capaz de crear derechos y obligaciones no contemplados por la ley.

En síntesis, la convención colectiva ha devenido en el padre adoptivo del Derecho del Trabajo por la orfandad en que lo mantiene la actitud retardataria de los legisladores. Le ha dado dinamismo y vida permitiéndole la adecuación al avance de los tiempos, aunque tenemos que lamentarnos de que su aplicación esté limitada en razón del poco porcentaje de trabajadores sindicalizados y el impedimento de que los trabajadores coaligados al margen del sindicato se beneficien de la convención colectiva.

DOCTRINA

Validez de los Divorcios Dominicanos en el Estado de Nueva York

Josefa Sicard Mirabal*

Puede una sentencia de divorcio rendida por un tribunal de la República Dominicana ser reconocida en el Estado de Nueva York? La respuesta a una pregunta de interés no sólo para las partes envueltas, sino para la comunidad en general, dependerá, en gran medida del tipo de divorcio, de la causa del mismo, de la presencia de las partes o de los poderes legalmente otorgados y de otras razones de índole legal y de hecho.

La respuesta simple sería, Si: una sentencia de divorcio bilateral es reconocida por el Estado de Nueva York sobre la base del principio de la cortesía o de deferencia, si el tribunal extranjero tenía jurisdicción personal sobre las partes y la causa. Sin embargo, a los divorcios unilaterales no le es reconocido este beneficio por razones que se explicarán más adelante.

1.- Es jurisprudencia constante en el Estado de Nueva York que una sentencia de divorcio bilateral es reconocida sobre la base de la deferencia o cortesía a menos que la sentencia ofenda el orden público del Estado. Un caso relacionado muy de cerca con esta cuestión es *Kraham vs. Kraham* 342 NYS2d 943 (1973). En este caso, una sentencia bilateral de divorcio expedida en Haití fue reconocida sobre la base de incompatibilidad de caracteres, a personas que estaban casadas pero vivían separadas por más de un año, según un acuerdo de separación.

*Licenciada en Derecho UCMM, 1982. Actualmente, practica el derecho en Nueva York. El presente artículo fue traducido por el prof. Tejada.

En este caso, la Corte afirmó: Al revisar cualquier sentencia de divorcio extranjera previo a su reconocimiento, el principal factor a ser considerado por el tribunal es el orden público del Estado de Nueva York con respecto a otorgar reconocimiento a tal sentencia sobre la base de la deferencia. Al considerar el orden público del Estado, la Corte tomará en cuenta la jurisdicción, si alguna, que el tribunal extranjero tenía sobre las partes, la similitud de las causas con las que serían permitidas en Nueva York y si no, entonces, si tales causas son repugnantes al orden público del Estado de Nueva York.

La Corte también afirmó que la sentencia bilateral haitiana de divorcio tenía derecho a ser reconocida en Nueva York sobre la base de la deferencia, porque a pesar de que la incompatibilidad de caracteres no es una causa admitida o suficiente de divorcio en Nueva York de acuerdo a las provisiones de la *Divorce Reform Law* de 1967, sin embargo, no es considerada (la incompatibilidad) como ofensiva al orden público de Nueva York. (Ver *Rios vs Rios*, 34 A.D.2d 325, 311 N.Y.S.2d 664 *aff'd*, 29 N.Y.2d 840, 327 N.Y.S.2d 853, 277 N.E.2d 786).

La Corte notó que de acuerdo a la ley haitiana de divorcio, el tribunal haitiano adquiere competencia cuando una parte que busca su divorcio se presenta personalmente ante el tribunal haitiano y ambas partes específicamente se someten a la jurisdicción de ese país. La otra parte puede comparecer personalmente o por un poder debidamente otorgado a un abogado.

Quisiera notar en este punto que la ley de divorcio haitiana y la ley dominicana son muy similares porque ambas tienen raíces comunes en el código francés.

Otro caso relacionado con este punto es *Rosentiel vs Rosentiel* 262 N.Y.S.2d.86 (1965). En este caso, el marido fue a El Paso, Texas, donde se registró en un motel y el próximo día cruzó la frontera mexicana hacia Ciudad Juárez. Allí, firmó el registro municipal, que es el libro oficial de los residentes de la ciudad y presentó a la Corte del distrito un certificado que mostraba tal registro y una petición de divorcio basado en la incompatibilidad y maltrato entre los esposos. Después de una hora dedicada a estas formalidades, regresó a El Paso.

Al día siguiente, su esposa compareció ante la Corte mexicana,

representada por un abogado debidamente autorizado para actuar en su nombre, y entregó una instancia en la cual se sometió a la jurisdicción del tribunal y admitió los alegatos de su marido.

La Corte de Apelación ha estatuido que "le será dado reconocimiento en Nueva York a una sentencia de divorcio de un tribunal extranjero basada en causas no aceptadas en Nueva York, cuando la jurisdicción personal de una parte en el matrimonio ha sido otorgada por la presencia física ante la corte extranjera, y la jurisdicción sobre la otra parte ha sido otorgada al comparecer y postular ante el tribunal, aunque no se pruebe el domicilio de ninguna de las partes dentro de la jurisdicción del tribunal y los requisitos de residencia han sido cumplidos por una de ellas a través de formalidades legales basadas en breve permanencia". (*Rosentiel vs Rosentiel* 262 NY52d 86, 16 NY2d64 1965)

2.- En el Estado de Nueva York, los divorcios unilaterales no son válidos. En *Rosentiel vs Rosentiel* (supra) la Corte aceptó que cuando el divorcio ha sido obtenido sin contacto personal con la jurisdicción por ninguna de las partes, o por someterse personalmente sólo una de ellas, a través de servicio de abogado en la jurisdicción de juicio, pero sin comparecer o actuar por ministerio de abogado por parte de la otra, la sentencia extranjera no es válida.

Un caso muy relacionado es *De Peña vs De Peña*, 298 NYS2d 188, 31 AD2d 415 (1969). El marido demandó en divorcio en la República Dominicana sobre la base de incompatibilidad. Su comparecencia fue por vía de abogado y el demandante nunca abandonó el país (los Estados Unidos). El proceso no fue seguido personalmente contra la esposa dentro de la jurisdicción del tribunal dominicano y ella no compareció a la demanda. Por tanto, la corte dominicana no adquirió jurisdicción personal sobre ella.

El tribunal de Nueva York sostuvo que el Estado de Nueva York no acuerda validez a una sentencia de divorcio *ex-parte*, rendida en un país extranjero al cual le faltan contactos sustanciales con las partes y con la residencia marital.

Más aún, notó que la decisión de *Rosentiel vs Rosentiel* (supra) no es aplicable en el examen de esta sentencia particular de divorcio dominicana. En *Rosentiel*, las partes se habían sometido voluntariamente a la jurisdicción del tribunal extranjero. En este caso, sin embargo, ninguno de los esposos compareció personalmente ante el tribunal extranjero y, por tanto, la jurisdicción *in personam* nunca fue adquirida sobre la esposa.

3.- Todo lo que se ha referido anteriormente, se puede resumir en lo siguiente: Le será otorgado reconocimiento a una sentencia extranjera de divorcio que no contravenga el orden público del Estado. Tomando en consideración que el término orden público se refiere a la constitución, las leyes y los reglamentos del Estado.

Es muy difícil afirmar, como regla general, qué es exactamente ofensivo al orden público a menos que no se ofrezcan hechos específicos. Es algo que debe ser analizado caso por caso porque a veces, el reconocimiento podría ser extendido a una sentencia que *prima facie* es ofensiva al orden público, pero que si se le negara el reconocimiento el daño sería más ofensivo.

Por ejemplo, el orden público del Estado afirma que "existe para promover la permanencia del contrato de matrimonio y la moralidad de los ciudadanos del Estado (Ver *Hubard vs Hubbard*, 228 NY81, 85 126 NE 508, 509). Así, si el matrimonio fue disuelto en un país extranjero en una forma que puede considerarse ofensiva al Estado, y una de las partes volvió a casarse, la Corte reconocerá la sentencia de divorcio.

El último matrimonio sería válido porque el tribunal asumiría que la sociedad sería menos afectada por el reconocimiento del segundo matrimonio que por la invalidación del divorcio extranjero sobre bases consideradas ofensivas al orden público.

Sin embargo, me gustaría enfatizar que el reconocimiento es determinado por el tribunal y cada caso será revisado y analizado de acuerdo a los hechos de la causa.

Resumiendo, el reconocimiento es extendido a divorcios extranjeros bilaterales.

LEGISLACION

Ley N^o 63-87 que Modifica el Ordinal Tercero del Art. 84 del Código de Trabajo 15 de noviembre de 1987

CONSIDERANDO: Que el Ordinal Tercero del Artículo 84 del Código de Trabajo, expresa textualmente lo siguiente:

"Ordinal 3ro. Art. 84.- Una suma igual a los salarios que habría recibido el trabajador desde el día de su demanda hasta la fecha de la sentencia definitiva dictada en la última instancia. Esta suma no puede exceder de los salarios correspondientes a tres (3) meses".

CONSIDERANDO: Que para tener derecho a la indemnización a que se refiere dicho ordinal, es necesario el que el trabajador pruebe en justicia el despido injustificado.

CONSIDERANDO: Que frente al desarrollo social del pueblo dominicano y los problemas que encara la justicia dominicana, y de la manera que está redactado el Ordinal Tercero del Artículo 84 del Código de Trabajo, en el cual se expresa una gran injusticia hacia el trabajador dominicano, que haya sido despedido injustificadamente, y en razón de que en los tribunales se eternizan los casos litigiosos, y con mayor proporción cuando son de tipo laboral.

CONSIDERANDO: Que no tiene explicación jurídica, que un trabajador tenga que esperar por lo general 5 años para obtener una sentencia definitiva y al final lo que tiene como indemnización por la falta del patrono al despedirlo sean tres meses de salarios como indemnización.

CONSIDERANDO: Que para que haya una mejor armonización de los intereses obrero-patronales y una humanización del trabajo.

HA DADO LA SIGUIENTE LEY:

Artículo 1.- Se modifica el Ordinal 3ro. del Artículo 84 del Código de Trabajo para que en lo adelante diga así:

"3ro.- Una suma igual a los salarios que habría recibido el trabajador desde el día de su demanda hasta la fecha de la sentencia definitiva en última instancia. Esta suma no puede exceder de los salarios correspondientes a seis (6) meses".



Informativo Bibliográfico Jurídico

Esta nueva sección de la *Revista de Ciencias Jurídicas* aparecerá esporádicamente con noticias del mundo del derecho e informaciones bibliográficas acerca de las últimas publicaciones recibidas en el campo de las Ciencias Jurídicas. Invitamos a todos los autores a enviarnos sus obras para anunciarlas en este medio.

V CURSO INTERNACIONAL DE DERECHO COMPARADO DEL TRABAJO

Del 1 al 11 de agosto se llevará a efecto en el Recinto Santo Tomás de Aquino de la PUCMM, en Santo Domingo.

TEMAS: La Empresa y El Derecho del Trabajo, la crisis económica y el cambio tecnológico.

PONENTES: Emilio Morgado, Oscar Ermida, Oscar Hernández, Humberto Villasmil, Nestor de Buen, Mario Pasco, Oscar Bejarano y otros ponentes nacionales e internacionales.

INFORMACIONES: Departamento de Ciencias Jurídicas, PUCMM, Santo Domingo.

PROCEDIMIENTO CIVIL III del Dr. Artagnan Pérez Méndez.

Completa la trilogía del Procedimiento Civil del eminente profesor universitario y autor.

Este tomo incluye las vías de ejecución y las vías de distribución y los procedimientos conservatorios y ejecutorios (embargos).

Se vende en las librerías del país a RD\$100.00*

LAS VIAS DE EJECUCION I, del Dr. Mariano Germán M.

Primer tomo de una obra en dos sobre las vías de ejecución del distinguido profesor universitario.

El primer tomo incluye la ejecución forzada, la voluntaria, la ejecución sobre la persona, la directa o en naturaleza, en especie o indirecta y estudios sobre las inembargabilidades.

Se vende en las librerías del país a RDS 65.00*

MAESTRIA EN CIENCIAS JURIDICAS

Este exitoso programa de estudios de posgrado que se ofrece en el Campus Central de la PUCMM está aceptando solicitudes de estudiantes para el año académico 1989-1990.

Las informaciones pueden obtenerse en el Departamento de Ciencias Jurídicas, Santiago, teléfono (809) 583-0441, extensión 241.

*Precios sujetos a cambio. Utilizamos las informaciones de las librerías.

**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.

