No. 80

Moción S.J.S

#90

Ley por medio de la cual se modifican los Articulos 10 y 11 del Codigo de Trabajo. -

18 - 11 - 79

GOBIERNO DOMINICANO

" AÑO DEL NIÑO "

Núm: 37210

Santo Domingo de Guzmán, D.N.-
-5 DIC. 1979

Señor
Presidente del Senado,
Ciudad.-

Distinguido señor:

Pláceme cortésmente, informarle, que la Ley mediante la cual se modifican los Artículos 10 y 11 del Código de Trabajo, ha sido promulgada en fecha 18 de noviembre del presente año, y registrada con el No.80.

Atentamente,

Lic. José María Hernández,
Secretario Administrativo de la Presidencia.

JMH.
AQ/ms.

" AÑO DEL NIÑO "

Núm: 37210

Santo Domingo de Guzmán, D.N.-
-5 DIC. 1979

Señor
Presidente del Senado,
Ciudad.-

Distinguido señor:

Pláceme cortésmente, informarle, que la Ley mediante la cual se modifican los Artículos 10 y 11 del Código de Trabajo, ha sido promulgada en fecha 18 de noviembre del presente año, y registrada con el No.80.

Atentamente,

Lic. José María Hernández,
Secretario Administrativo de la Presidencia.

JMH.
AQ/ms.

CAMARA DE DIPUTADOS DE LA REPUBLICA DOMINICANA

Santo Domingo de Guzmán, D.N.
13 de noviembre de 1979.-

№ 00707

Señor
Juan Rafael Peralta Pérez
Presidente del Senado
Su Despacho.

Señor Presidente:

Aviso a usted recibo de su oficio No. 00526, de fecha 19 de abril de 1979, mediante el cual después de - haber sido aprobado por el Senado remitió usted a esta - Cámara de Diputados, Proyecto de Ley mediante el cual se modifican los artículos 10 y 11 del Código de Trabajo.

Este Proyecto de Ley fué aprobado en sesión de- esta misma fecha y remitido al Poder Ejecutivo para los- fines constitucionales.

Atentamente le saluda,

Hatuey De Camps
Presidente de la Cámara de Diputados.

CAMARA DE DIPUTADOS
República Dominicana

tpm/.-

Santo Domingo de Guzmán, D.N.
13 de noviembre de 1979.-

00707.

Señor
Juan Rafael Peralta Pérez
Presidente del Senado
Su Despacho.

Señor Presidente:

Aviso a usted recibo de su oficio No. 00526, de fecha 19 de abril de 1979, mediante el cual después de - haber sido aprobado por el Senado remitió usted a esta - Cámara de Diputados, Proyecto de Ley mediante el cual se modifican los artículos 10 y 11 del Código de Trabajo.

Este Proyecto de Ley fué aprobado en sesión de- esta misma fecha y remitido al Poder Ejecutivo para los- fines constitucionales.

Atentamente le saluda,

Hatuey De Camps
Presidente de la Cámara de Diputados.

CAMARA DE DIPUTADOS
República Dominicana

tpm/.-

00526

Santo Domingo de Guzmán, D.N.,
19 de abril de 1979.-

Señor
Dr. Abraham Bautista Alcántara,
Presidente de la Cámara de Diputados,
SU DESPACHO.-

Señor Presidente:

Aprobado por el Senado en sesión de esta misma fecha, pláceme remitir a usted para los fines constitucionales el anexo Proyecto de Ley mediante el cual se modifican los artículos 10 y 11 del Código de Trabajo.

Este proyecto de ley se originó mediante moción presentada por el Senador del Distrito Nacional, Dr. Salvador Jorge Blanco,

Atentamente le saluda,

Juan Rafael Peralta Pérez,
Presidente del Senado.

rh.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DOMINICANA

" AÑO DEL NIÑO "

Núm: 37210

Santo Domingo de Guzmán, D.N.-

-5 DIC. 1979

Señor
Presidente del Senado,
Ciudad.-

Distinguido señor:

Pláceme cortésmente, informarle, que la Ley mediante la cual se modifican los Artículos 10 y 11 del Código de Trabajo, ha sido promulgada en fecha 18 de noviembre del presente año, y registrada con el No.80.

Atentamente,

Lic. José María Hernández,
Secretario Administrativo de la Presidencia.

JMH.
AQ/ms.

Leído en sesión 18-4-79

SENADO DE LA REPUBLICA DOMINICANA

INFORME QUE RINDE LA COMISION PERMANENTE DE TRABAJO DEL SENADO DE LA REPUBLICA, SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CODIGO DE TRABAJO, ORIGINADO MEDIANTE MOCION PRESENTADA POR EL SEÑOR DR. SALVADOR JORGE BLANCO, SENADOR DE LA REPUBLICA POR EL DISTRITO NACIONAL, EN FECHA 28 DE NOVIEMBRE DE 1978.-

La Comisión Permanente de Trabajo del Senado de la República, - siendo las 9 horas de la mañana del día 18 de abril del año 1979,- se reunió en sesión de estudiospara analizar pormenorizadamente el referido Anteproyecto de Ley y no encontrando objeción que hacerle R E S O L V I O: recomendar al Pleno Senatorial dar su voto aprobatorio a dicho Anteproyecto tal y como fue presentado por su autor. Solicitamos la inclusión del mismo en la orden del día de esta sesión.-

POR LA COMISION:

EZORENTINO CARVAJAL SUERO,
Presidente.-

MANUEL A. MOLASCO GUZMAN,
Vice-Presidente.-

RADHAMES RODRIGUEZ GOMEZ,
Secretario.-

VICTOR O. VALENZUELA DE LOS SANTOS,
Vocal.-

SALVADOR JORGE BLANCO,
Vocal.-

LUIS MANUEL TEJEDA TENA,
Vocal.-

VICTOR GOMEZ BERGES,
Vocal.-

Santo Domingo de Guzmán, D.N.

EL CONGRESO NACIONAL

EN NOMBRE DE LA REPUBLICA

CONSIDERANDO: Que las reglas legales vigentes sobre la terminación de los contratos de trabajo no protegen legítimos intereses de los trabajadores por no tener en cuenta el tiempo de la prestación de sus servicios en circunstancias en las cuales el derecho de antigüedad debería ser consagrado.

CONSIDERANDO: Que en tales circunstancias la terminación sin responsabilidad de los contratos de trabajo constituye una solución injusta que debe ser corregida por la reforma de las disposiciones correspondientes del Código de Trabajo, para que las mismas estén en mejor armonía con los sentimientos y las aspiraciones de todos los sectores productivos de la nación.

HA DADO LA SIGUIENTE LEY:

ARTICULO PRIMERO: Quedan modificados los artículos 10 y 11 del Código de Trabajo para que rijan en lo adelante de la siguiente manera:

"Art. 10.- Los contratos relativos a trabajos que, por su naturaleza, sólo duren una parte del año, son asimilados a los contratos por tiempo indefinido y están sujetos a las reglas establecidas para éstos, salvo disposición contraria de la ley. Los períodos de prestación de servicios correspondientes a varias temporadas sucesivas se acumularán para la determinación de los derechos del trabajador;

"Art. 11.- Cuando el trabajo tiene por objeto intensificar temporalmente la producción, o responde a circunstancias accidentales de la empresa, o su necesidad cesa en cierto tiempo, el contrato terminará sin responsabilidad para las partes con la conclusión de esos servicios si esto ocurré antes de los seis meses contados desde el inicio del contrato. En caso contrario el patrono pagará al trabajador el auxilio de cesantía de acuerdo con la escala del artículo 72".

ARTICULO SEGUNDO: Se agrega al artículo 12 del Código de Trabajo el siguiente párrafo:

rh.

1ra. LEGISLATURA Ord. DE 1979

REGISTRADA AL No. 85

en el folio — del libro letra S

No. — de asientos de Leyes, Resoluciones y Decretos votados por el Senado

y consta de seis hojas escritas en máquinas a razón de dos espacios interlineados.

Santo Domingo, 19 de Abril 1979

Jefe de las Oficinas del Senado

SENADO República Dominicana

"Cuando un trabajador labore sucesivamente con un mismo patrono en más de una obra determinada, se reputará que existe entre ellos un contrato por tiempo indefinido. Las condiciones para la aplicación de esta regla serán determinadas por reglamento del Poder Ejecutivo".

ARTICULO TERCERO: Se agregan al Artículo 14 del Código de Trabajo, los siguientes párrafos:

"PARRAFO I.- En cualquier caso en que un contrato por cierto tiempo tenga una duración de seis meses o mayor, el patrono pagará al trabajador el auxilio de cesantía de acuerdo con la escala del Artículo 72.

"PARRAFO II.- Si el trabajador sigue prestando sus servicios al Patrono después del término pactado, su contrato será por tiempo indefinido y se considerará que ha tenido este carácter desde el comienzo de los servicios, para la determinación de los derechos del trabajador".

ARTICULO CUARTO: Se modifica el artículo 47 del Código de Trabajo, en sus ordinales 11o. y 13o. y se le agrega el ordinal 14o., para que rijan de la siguiente forma:

"11o. El hecho de que el trabajador esté cumpliendo obligaciones legales que lo imposibiliten temporalmente para prestar sus servicios al patrono. Esta suspensión cesa de pleno derecho al año.

"13o. En los contratos previstos en el artículo 10, la terminación de la temporada. En este caso la suspensión se mantiene hasta el inicio de la siguiente temporada.

"14o. Cualquier otra circunstancia que haga necesaria la suspensión o reducción de los trabajos de la empresa".

ARTICULO QUINTO: Se modifica el artículo 51 del Código de Trabajo para que rija de la siguiente manera:

"Art. 51.- La suspensión de los contratos de trabajo surtirá efecto desde el día en que ha ocurrido el hecho que la origina.

rh.

1re. LEGISLATURA Ord. DE 1979

REGISTRADA AL No. 85 L

en el folio — del libro letra L

No. — de asientos de Leyes, Resoluciones y Decretos firmados por el Senado

y consta de Seis hojas escritas en máquinas a razón de dos espacios interlineados.

Santo Domingo 19 de Abril 1979

Jefe de las Oficinas del Senado

SENADO
República Dominicana

"En los casos previstos en los ordinales 1o., 2o., 3o., 4o., 5o., 13o, y 14o., del artículo 47, el patrono debe participar al Departamento de Trabajo la suspensión y la causa de ella, dentro de los tres días posteriores a la fecha en que haya ocurrido. Esta obligación no es aplicable a las empresas agrícolas industriales cuando la suspensión sea menor de tres días.

"Igual participación debe ser hecha por los herederos o los representantes del patrono en el caso del ordinal 6o. del mismo artículo.

"Estas participaciones pueden hacerse aun antes que se produzca la suspensión.

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

ARTICULO SEXTO; Se modifica el Artículo 61 del Código de Trabajo para que rija del siguiente modo:

"Art. 61.- El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para ninguna de las partes, salvo disposición contraria de la ley :

"1o. Por mutuo consentimiento;
"2o. Por la ejecución del contrato;
"3o. Por la imposibilidad de ejecución;
"4o. Por las demás causas previstas al respecto en el contrato".

ARTICULO SEPTIMO: Se modifica el Capítulo II del Título VI del Libro Primero del Código de Trabajo para que rija así:

"CAPITULO II"

"De la terminación por ciertas causas que no resultan exclusivamente de la voluntad de una de las partes o de conflictos entre ellas.

"Art. 64.- La terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, para que tenga validez, debe hacerse ante el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones, o ante un notarh.

1ra. LEGISLATURA ORD. DE 1979

REGISTRADA AL No. 85 S.
en el folio — del libro letra S
No. — de asientos de Leyes, Resoluciones
y Decretos votados por el Senado
y consta de Seis
hojas escritas en máquinas a razón de dos
espacios interlineados.

Santo Domingo 19 de abril 1979

Jefe de las Oficinas del Senado

rio.

"En cualquier caso de terminación por mutuo consentimiento, cuando se hayan cumplido seis meses desde el inicio del contrato, el patrono pagará al trabajador el auxilio de cesantía de acuerdo con la escala del artículo 72.

"Art. 65.- Los contratos para un servicio u obra determinados terminan con responsabilidad para el patrono si la prestación del servicio finaliza o la conclusión de la obra se produce cuando se hayan cumplido seis meses desde el inicio del contrato.

"En este caso el patrono estará obligado a pagar al trabajador el auxilio de cesantía de acuerdo con la escala del artículo 72.

"Art. 66.- El trabajador o sus causahabientes tendrán derecho al pago del auxilio de cesantía de acuerdo con la escala del artículo 72, - cuando el contrato de trabajo termina por una cualquiera de las siguientes causas;

"1o. Por la muerte del trabajador o su incapacidad física o mental;

"2o. Por la enfermedad del trabajador o su ausencia por el cumplimiento de las obligaciones a que se refiere el ordinal 11o. del artículo 47 u otra causa justificada que le haya impedido concurrir a sus labores por un período total de más de un año, contado desde el día de su primera inasistencia;

"3o. Por agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

"PARRAFO I.- En caso de muerte del trabajador, el auxilio de cesantía se pagará a la persona que éste hubiere designado en declaración hecha ante el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones, o ante un notario. A falta de esta declaración, el derecho pertenecerá por iguales partes y con derecho de acrecer, al cónyuge y a los hijos menores del trabajador; a falta de ambos, a los ascendientes

rh.

1ra. LEGISLATURA Ord. DE 1979

REGISTRADA AL No. 85 F

en el folio — del libro letra F

No. — de asientos de Leyes, Resoluciones y Decretos vetados por el Senado

y consta de Seis hojas escritas en máquinas a razón de dos espacios interlineados.

Santo Domingo 19 de Abril 1979

Jefe de las Oficinas del Senado

SENADO
República Dominicana

mayores de sesenta años o inválidos; y a falta de estos últimos a los herederos legales del trabajador.

"PARRAFO II.- Si el trabajador estuviera incapacitado física o mentalmente para recibir el pago de sus derechos, el mismo será entregado a la parsona que lo tenga bajo su cuidado.

"Art. 67.- El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes;

"1o. Por el cierre de la empresa o la reducción definitiva del trabajo, resultantes de la falta de elementos para continuar la explotación, la incosteabilidad de la misma u otra causa análoga, con la aprobación del Departamento de Trabajo en la forma establecida en el artículo 51;

"2o. Por caso fortuito o de fuerza mayor.

"Si el patrono está asegurado en el momento en que se produce un siniestro, deberá, al recibir la indemnización por concepto del seguro, reconstruir la empresa en proporción del valor recibido o de lo contrario indemnizar equitativamente a los trabajadores. En este último caso se presumirá que el trabajador tiene derecho a un valor igual al del auxilio de cesantía determinado de acuerdo con la escala del artículo 72.

ARTICULO OCTAVO: Queda derogada cualquier disposición contraria a la presente ley;

DADA en la Sala de Sesiones del Senado, Palacio del Congreso Nacional, en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana a los diecinueve días del mes de abril del año mil novecientos setenta y nueve; años 136 de la Independencia y 116 de la Restauración.

Juan Rafael Peralta Pérez,
Presidente.

rh.

1ra. LEGISLATURA Ord. DE 1979

REGISTRADA AL No. 85

en el folio — del libro letra S —

No. — de asientos de Leyes, Resoluciones y Decretos vetados por el Senado

y consta de seis

hojas escritas en máquina a razón de dos espacios interlineados.

Santo Domingo, 19 de abril 1979

Jefe de las Oficinas del Senado

CONGRESO NACIONAL

Florentino Carvajal Suero,
Secretario.

Luz Haydée Rivas de Carrasco,
Secretaria.

rh.

1ra. LEGISLATURA Ord. DE 1979

REGISTRADA AL No. 85 S-

en el folio — del libro letra S-

No. — de asientos de Leyes, Resoluciones y Decretos votados por el Senado

y consta de Seis

hojas escritas en máquina a razón de dos espacios interlineados

Santo Domingo, 19 abril 1979

Jefe de las Oficinas del Senado

aprobado en 1ra Lect. 18-4-79
aprobado 2da. Lect. 19-4-79

Anteproyecto de Ley que modifica el Código de Trabajo.

EXPOSICION DE MOTIVOS.

1. PROPOSITOS CONCERNIENTES A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y AL AUXILIO DE CESANTIA.

El anteproyecto está orientado fundamentalmente a mejorar las condiciones de los trabajadores en cuanto a su estabilidad en el empleo y al reconocimiento de su derecho por antigüedad para la atribución del auxilio de cesantía.

Algunas medidas propuestas tienden al mantenimiento del contrato de trabajo, no obstante ciertas suspensiones. De este modo se quiere aumentar la seguridad del trabajador en cuanto a la continuación o reanudación de sus labores y de su salario, así como promover su especialización profesional y su mayor capacitación. Al mismo tiempo se fomenta la paz social y se hace posible una mayor productividad para beneficio de todos.

Por otra parte, el derecho del trabajador denominado "auxilio de cesantía" en nuestra ley y actualmente atribuido en el desahucio, el despido injustificado y la dimisión justificada, se propone que sea establecido, además, en otros casos de terminación del contrato de trabajo, cuando se hayan cumplido seis meses en la prestación de servicios.

De este modo se sugiere ampliar el reconocimiento de tal derecho, generado por la colaboración del trabajador en la actividad productora de la empresa durante cierto tiempo, y que tiene diversos propósitos. Constituye un premio a la perseverancia del trabajador y un estímulo para su buen comportamiento, puesto que se perdería ese derecho en caso de despido justificado. Además, es una medida de previsión contra el riesgo del desempleo y una prestación social que implica una mejora en la retribución del trabajador, sujeta a ciertas condiciones.

2. CAUSAS DE TERMINACION DEL CONTRATO QUE SE HAN TENIDO EN CUENTA

Se han considerado las causas de terminación del contrato calificadas a veces como "normales", pero que pueden ser definidas mejor como aquellas que no resultan exclusivamente de la voluntad de una de las partes o de conflictos entre ellas. En consecuencia, el documento preparado no concierne al desahucio, al despido o a la dimisión.

En el anteproyecto, se plantean distintas reformas al Código de Trabajo que tienen diversos alcances. Algunas de las causas de terminación establecidas en la legislación vigente han sido eliminadas para procurar la estabilidad en el empleo. Otras de esas causas serían mantenidas como tales, pero con cambios que implicarían, en ciertas condiciones, la responsabilidad del patrono, consistente en el auxilio de cesantía para el trabajador. Por último, otras causas seguirían con la misma orientación que

tienen en la legislación vigente, pero con ciertas modificaciones en cuanto a las consecuencias, en el caso de un siniestro cubierto por un seguro.

3. SITUACIONES EN LAS CUALES SE PROPONE EL MANTENIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Se sugiere mantener el contrato de trabajo y, por consiguiente, eliminar de los textos legales las causas de terminación que lo impiden en la actualidad, en tres situaciones que en seguida se señalan.

a) El trabajo por temporadas.

En la modificación del artículo 10 del Código de Trabajo contenida en el ARTICULO PRIMERO del anteproyecto, los contratos de "trabajos que, por su naturaleza, sólo duren una parte del año", se asimilan a los contratos por tiempo indefinido; y se establece el principio de que las reglas establecidas para éstos rigen aquéllos, salvo excepción expresa dispuesta por la ley.

De acuerdo con el texto que en el ARTICULO CUARTO del anteproyecto se sugiere para el ordinal 13o. del artículo 47 del Código, el fin de la temporada dejaría de ser una causa de terminación del contrato de trabajo para convertirse en una causa de suspensión del mismo, hasta el inicio de la siguiente temporada. El contenido que actualmente tiene dicho ordinal se desplazaría para figurar como ordinal 14o.

A la terminación de cada temporada se aplicarían las reglas de la suspensión de los contratos de trabajo contenidas en dicho Código. La nueva causa de suspensión propuesta debería ser participada por el patrono al Departamento de Trabajo, de conformidad con el artículo 51. A esto se reduce la modificación que para este último texto se plantea en el ARTICULO QUINTO del anteproyecto.

El nuevo régimen del trabajo por temporadas se completaría con la última parte del texto propuesto para el Art. 10 del Código, al establecerse la suma de los períodos de prestación de servicios en temporadas sucesivas para determinar los derechos del trabajador.

b) Trabajo sucesivo con un mismo patrono en más de una obra determinada.

Se ha considerado que, en estas condiciones, debe reputarse que existe un contrato por tiempo indefinido entre trabajador y patrono. Este es el propósito del párrafo que se agregaría al artículo 12 del Código de Trabajo, de acuerdo con el ARTICULO SEGUNDO del anteproyecto.

Al proponer la consagración de este principio en la ley adjetiva, se ha considerado prudente dejar que las condiciones para su aplicación sean determinadas por reglamento del Poder Ejecutivo, para que, de este modo, en forma más ágil, se pueda tomar en cuenta una diversidad de circunstancias peculiares y realizar más fácilmente los cambios que la experiencia aconsejara.

Al discutirse el establecimiento del señalado principio en el susodicho artículo 12, se tuvo en cuenta la posibilidad de que pudiera inducir a ciertos patronos a no utilizar los servicios de un trabajador en obras consecutivas, a fin de evitar la aplicación del régimen de contrato por tiempo indefinido. No obstante, se consideró ventajosa para el trabajador la consagración del principio y se ponderó que dicha posibilidad desfavorable quedaría conjurada por la alta conveniencia que para los patronos significa la utilización del mismo equipo humano, conocido y eficaz, que hayan utilizado en obras anteriores.

c) Trabajo que continúe después del término pactado.

En el actual artículo 66 del Código de Trabajo se establece que si el trabajador continúa prestando servicios después del plazo convenido, se forma un nuevo contrato que corresponderá a la categoría determinada por la naturaleza de los servicios.

Dicha disposición quedaría eliminada en el texto propuesto para el artículo 66 en el ARTICULO SEPTIMO del anteproyecto y sería sustituida por las reglas contenidas en el párrafo II que se agregaría al artículo 14 del Código, según el ARTICULO TERCERO del anteproyecto. En dicho Párrafo II se establece que en ese caso de continuación de los servicios, el contrato sería por tiempo indefinido y se consideraría que ha tenido este carácter desde el comienzo de los servicios, para la determinación de los derechos del trabajador. De este modo se ha querido contribuir, en la situación señalada, a la estabilidad en el empleo y a la protección del trabajador.

aprobado en 1ra Lect 18-4-79
aprobado en 2da Lect. 19-4-79

Archivo

Texto del proyecto de Ley.

EL CONGRESO NACIONAL

EN NOMBRE DE LA REPUBLICA

CONSIDERANDO: Que las reglas legales vigentes sobre la terminación de los contratos de trabajo no protegen legítimos intereses de los trabajadores por no tener en cuenta el tiempo de la prestación de sus servicios en circunstancias en las cuales el derecho de antigüedad debería ser consagrado.

CONSIDERANDO: Que en tales circunstancias la terminación sin responsabilidad de los contratos de trabajo constituye una solución injusta que debe ser corregida por la reforma de las disposiciones correspondientes del Código de Trabajo, para que las mismas estén en mejor armonía con los sentimientos y las aspiraciones de todos los sectores productivos de la nación.

HA DADO LA SIGUIENTE LEY:

ARTICULO PRIMERO: Quedan modificados los artículos 10 y 11 del Código de Trabajo para que rijan en lo adelante de la siguiente manera:

"Art. 10.– Los contratos relativos a trabajos que, por su naturaleza, sólo duren una parte del año, son asimilados a los contratos por tiempo indefinido y están sujetos a las reglas establecidas para éstos, salvo disposición contraria de la ley. Los períodos de prestación de servicios correspondientes a varias temporadas sucesivas se acumularán para la determinación de los derechos del trabajador.

"Art. 11.– Cuando el trabajo tiene por objeto intensificar temporalmente la producción, o responde a circunstancias accidentales de la empresa, o su necesidad cesa en cierto tiempo, el contrato terminará sin responsabilidad para las partes con la conclusión de esos servicios si esto ocurre antes de los seis meses contados desde el inicio del contrato. En caso contrario el patrono pagará al trabajador el auxilio de cesantía de acuerdo con la escala del artículo 72".

ARTICULO SEGUNDO: Se agrega al Artículo 12 del Código de Trabajo el siguiente párrafo:

"Cuando un trabajador labore sucesivamente con un mismo patrono en más de una obra determinada, se reputará que existe entre ellos un contrato por tiempo indefinido. Las condiciones para la aplicación de esta regla serán determinadas por reglamento del Poder Ejecutivo".

ARTICULO TERCERO: Se agregan al Artículo 14 del Código de Trabajo, los siguientes párrafos:

"PARRAFO I.– En cualquier caso en que un contrato por cierto tiempo tenga una duración de seis meses o mayor, el patrono pagará al trabajador el auxilio de cesantía de acuerdo con la escala del Artículo 72.

4. CASOS EN LOS CUALES SE PLANTEA EL AUXILIO DE CESANTIA.

De conformidad con el anteproyecto, los siguientes casos serían mantenidos como causas de terminación del contrato de trabajo y se confirmaría, respecto de ellos, el principio de la ausencia de responsabilidad, pero se establecería expresamente la posibilidad de disposiciones contrarias de la ley. Tal sería el contenido del artículo 61 del Código de Trabajo de acuerdo con el ARTICULO SEXTO del anteproyecto.

Las excepciones a dicho principio de la ausencia de responsabilidad y la obligación para el patrono de pagar el auxilio de cesantía al trabajador, de acuerdo con la escala del artículo 72 del Código, se plantean sólo si la terminación del contrato de trabajo se produce cuando éste ha tenido por lo menos una duración de seis meses. Estas excepciones se proponen en los siguientes casos:

a) Conclusión de los servicios en un trabajo que tiene por objeto intensificar temporalmente la producción, o responde a circunstancias accidentales de la empresa, o cuya necesidad cesa en cierto tiempo.

Por el ARTICULO PRIMERO del anteproyecto se modificaría al efecto la primera parte del artículo 11 del Código.

La segunda parte del mismo artículo se suprimiría por diferentes razones. En primer término, su mención de las disposiciones del Capítulo III, Título VI, del Libro Primero del Código, relativas al desahucio, es actualmente incongruente. El desahucio sólo puede ejercerse respecto de un contrato por tiempo indefinido, el cual no existe en las clases de trabajo indicadas en el artículo 11. Un contrato previsto en este artículo puede terminar antes de la conclusión de los servicios convenidos, por la voluntad de una de las partes manifestada como despido o dimisión, según sea el caso, pero no como desahucio. Por otra parte, la supresión de dicha segunda parte del artículo 11 se procura con el propósito de eliminar la posibilidad de la ruptura del contrato "sin alegar justa causa".

b) La llegada del término en los contratos por cierto tiempo.

De acuerdo con el Párrafo I que se agregaría al artículo 14 del Código, según el ARTICULO TERCERO del anteproyecto. La actual regla contraria contenida en el artículo 66 del Código quedaría eliminada en en nuevo texto propuesto para el mismo en el ARTICULO SEPTIMO del anteproyecto.

c) El mutuo consentimiento para la terminación de cualquier contrato.

De conformidad con el párrafo que se agregaría al texto actual del artículo 64 del Código, en virtud del ARTICULO SEPTIMO del anteproyecto. De este modo se crea una excepción al principio del ordinal 1o. del artículo 61 del Código.

d) La finalización del servicio o la conclusión de la obra en los contratos para un servicio u obra determinados.

Por la modificación que se introduciría en el artículo 65 del Código, en razón del ARTICULO SEPTIMO del anteproyecto.

e) La muerte del trabajador o su incapacidad física o mental.

Por el nuevo texto que se sugiere para el artículo 66 en dicho ARTICULO SEPTIMO del anteproyecto. En el caso de la muerte del trabajador se volvería, en cierto modo, a la regla que para esta eventualidad estableció el artículo 40 de la Ley 637 de 1944, sobre los Contratos de Trabajo, y que fue eliminada en el Código de Trabajo.

En relación con estas causas de terminación del contrato de trabajo se proponen ciertas reglas para el pago del auxilio de cesantía en sendos párrafos de dicho artículo 66.

En el Párrafo I se establecería que la voluntad del trabajador determine, en primer lugar, la persona a quien deba entregarse el auxilio de cesantía en el caso de su muerte. A falta de manifestación de esa voluntad, regirían disposiciones similares a las contenidas en el artículo 69 de la Ley No. 1896 de 1948, sobre Seguros Sociales. Finalmente, para el caso de que

tales disposiciones tampoco fueren aplicables, lo serían las reglas de derecho común para la devolución del activo hereditario.

En el Párrafo II, para los casos de incapacidad física o mental del trabajador, se señala que el pago se entregaría a quien "lo tenga bajo su cuidado". En esta fórmula se ha querido comprender tanto a la persona que estuviere encargada de ese cuidado, de acuerdo con las reglas de derecho sobre las incapacidades, como a quien lo ejerciere en una situación de hecho.

f) La ausencia del trabajador por enfermedad u otra causa justificada durante más de un año.

Según el ordinal 2o. del texto que para el artículo 66 del Código propone el ARTICULO SEPTIMO del anteproyecto.

El período de ausencia de un año, que se establecería para dicha causa de terminación, es superior al actualmente señalado en el ordinal 2o. del artículo 67 del Código y que es de doscientos días. En consecuencia, se propone también que la suspensión del contrato de trabajo por cumplimiento de obligaciones legales dure hasta un año, en la modificación del ordinal 11o. del artículo 47 del Código, contenida en el ARTICULO CUARTO del anteproyecto.

g) El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

En virtud del ordinal 3o. del texto del artículo 66 del Código, según el ARTICULO SEPTIMO del anteproyecto.

Se ha considerado que, en tales circunstancias, el pago del auxilio de cesantía por el patrono debe considerarse como una prestación social con cargo a los beneficios obtenidos en la explotación de la industria.

5. MODIFICACION DE CIERTAS CONSECUENCIAS DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR UN SINIESTRO CUBIERTO POR UN SEGURO.

Las causas de terminación sin responsabilidad del contrato de trabajo previstas actualmente en los ordinales 3o. y 4o. del artículo 67 del Código, así como las disposiciones relativas al caso en que el patrono recibe una indemnización de seguro, se mantienen en el texto de dicho artículo en el anteproyecto, salvo los cambios que a continuación se señalan.

Las modificaciones se refieren al último párrafo del texto actual. Conciernen a la indemnización del trabajador al terminar su contrato después de un siniestro, cuando el patrono que ha recibido la indemnización del seguro con que contaba, decide no reconstituir la empresa en proporción al valor recibido.

El monto de dicha indemnización se deja a la equidad del juez, tanto en el texto actual como en el propuesto. Pero en la regla vigente se restringe en una sola dirección el poder de apreciación del juez, porque se limita dicho monto al importe del auxilio de cesantía. El anteproyecto propone eliminar ese tope y que en cambio se deje que la equidad del juez pueda determinar un monto que sea superior o inferior al del auxilio de cesantía, según las circunstancias del caso.

Además, en el anteproyecto se sugiere la presunción de que el monto a que tiene derecho el trabajador es igual al importe del auxilio de cesantía. Al efecto se ha considerado que el trabajador no tiene a su alcance los medios de prueba necesarios para ilustrar al juez en tal situación.

Con estas medidas se entiende mantener o aun aumentar el estímulo para la reconstitución de la empresa y de este modo favorecer la estabilidad en el empleo. Al mismo tiempo se procura una mejor protección al trabajador en cuanto a la indemnización que le reconoce, en este caso, el vigente artículo 67 del Código.

6. OTRAS DISPOSICIONES

Ciertas terminaciones del contrato de trabajo que están previstas en el Capítulo II del Título VI del Libro Primero del Código de Trabajo, seguirían incluidas en el mismo capítulo según el anteproyecto, pero algunas de ellas implicarían responsabilidad de acuerdo con las modificaciones sugeridas. En consecuencia, se propone cambiar el actual epígrafe de dicho capítulo: "De la terminación sin responsabilidad", por el siguiente encabezamiento: "De la terminación por ciertas causas que no resultan exclusivamente de la voluntad de una de las partes o de conflictos entre ellas".

"PARRAFO II.— Si el trabajador sigue prestando sus servicios al patrono después del término pactado, su contrato será por tiempo indefinido y se considerará que ha tenido este carácter desde el comienzo de los servicios, para la determinación de los derechos del trabajador".

ARTICULO CUARTO: Se modifica el artículo 47 del Código de Trabajo, en sus ordinales 11o. y 13o. y se le agrega el ordinal 14o., para que rijan de la siguiente forma:

"11o. El hecho de que el trabajador esté cumpliendo obligaciones legales que lo imposibiliten temporalmente para prestar sus servicios al patrono. Esta suspensión cesa de pleno derecho al año.

"13o. En los contratos previstos en el artículo 10, la terminación de la temporada. En este caso la suspensión se mantiene hasta el inicio de la siguiente temporada.

"14o. Cualquier otra circunstancia que haga necesaria la suspensión o reducción de los trabajos de la empresa".

ARTICULO QUINTO: Se modifica el artículo 51 del Código de Trabajo para que rija de la siguiente manera:

"Art. 51.— La suspensión de los contratos de trabajo surtirá efecto desde el día en que ha ocurrido el hecho que la origina.

"En los casos previstos en los ordinales 1o., 2o., 3o., 4o., 5o., 13o. y 14o., del artículo 47, el patrono debe participar al Departamento de Trabajo la suspensión y la causa de ella, dentro de los tres días posteriores a la fecha en que haya ocurrido. Esta obligación no es aplicable a las empresas agrícolas industriales cuando la suspensión sea menor de tres días.

"Igual participación debe ser hecha por los herederos o los representantes del patrono en el caso del ordinal 6o. del mismo artículo.

"Estas participaciones pueden hacerse aun antes que se produzca la suspensión.

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

ARTICULO SEXTO: Se modifica el Artículo 61 del Código de Trabajo para que rija del siguiente modo:

"Art. 61.— El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para ninguna de las partes, salvo disposición contraria de la ley:

"1o. Por mutuo consentimiento;
"2o. Por la ejecución del contrato;
"3o. Por la imposibilidad de ejecución;
"4o. Por las demás causas previstas al respecto en el contrato".

ARTICULO SEPTIMO: Se modifica el Capítulo II del Título VI del Libro Primero del Código de Trabajo para que rija así:

"CAPITULO II

"De la terminación por ciertas causas que no resultan exclusivamente de la voluntad de una de las partes o de conflictos entre ellas.

"Art. 64.— La terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, para que tenga validez, debe hacerse ante el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones, o ante un notario.

"En cualquier caso de terminación por mutuo consentimiento, cuando se hayan cumplido seis meses desde el inicio del contrato, el patrono pagará al trabajador el auxilio de cesantía de acuerdo con la escala del artículo 72.

"Art. 65.— Los contratos para un servicio u obra determinados terminan con responsabilidad para el patrono si la prestación del servicio finaliza o la conclusión de la obra se produce cuando se hayan cumplido seis meses desde el inicio del contrato.

"En este caso el patrono estará obligado a pagar al trabajador el auxilio de cesantía de acuerdo con la escala del artículo 72.

"Art. 66.— El trabajador o sus causahabientes tendrán derecho al pago del auxilio de cesantía de acuerdo con la escala del

artículo 72, cuando el contrato de trabajo termina por una cualquiera de las siguientes causas:

"1o. Por la muerte del trabajador o su incapacidad física o mental;

"2o. Por la enfermedad del trabajador o su ausencia por el cumplimiento de las obligaciones a que se refiere el ordinal 11o. del artículo 47 u otra causa justificada que le haya impedido concurrir a sus labores por un período total de más de un año, contado desde el día de su primera inasistencia;

"3o. Por agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

"PARRAFO I.— En caso de muerte del trabajador, el auxilio de cesantía se pagará a la persona que éste hubiere designado en declaración hecha ante el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones, o ante un notario. A falta de esta declaración, el derecho pertenecerá por iguales partes y con derecho de acrecer, al cónyuge y a los hijos menores del trabajador; a falta de ambos, a los ascendientes mayores de sesenta años o inválidos; y a falta de estos últimos a los herederos legales del trabajador.

"PARRAFO II.— Si el trabajador estuviera incapacitado física o mentalmente para recibir el pago de sus derechos, el mismo será entregado a la persona que lo tenga bajo su cuidado.

"Art. 67.— El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes:

"1o. Por el cierre de la empresa o la reducción definitiva del trabajo, resultantes de la falta de elementos para continuar la explotación, la incosteabilidad de la misma u otra causa análoga, con la aprobación del Departamento de Trabajo en la forma establecida en el artículo 51;

"2o. Por caso fortuito o de fuerza mayor.

"Si el patrono está asegurado en el momento en que se produce un siniestro, deberá, al recibir la indemnización por concepto del seguro, reconstituir la empresa en proporción del valor recibido o de lo contrario indemnizar equitativamente a los trabajadores. En este último caso se presumirá que el trabajador tiene derecho a un valor igual al del auxilio de cesantía determinado de acu rdo con la escala del artículo 72".

ARTICULO OCTAVO: Queda derogada cualquier disposición contraria a la presente ley.

Dada en Santo Domingo,...

La "inhabilidad manifiesta" del trabajador "para el desempeño de los servicios que se obligó a prestar", está prevista actualmente en el ordinal 1o. del Art. 67 del Código, como causa de terminación sin responsabilidad. Se propone eliminar su mención en el texto que se plantea para dicho capítulo II, porque se considera suficiente retener esta causa de terminación para justificar el despido, dentro de las previsiones actuales del ordinal 2o. del artículo 78 del mismo Código, sobre la ejecución del trabajo "en forma que demuestra su incapacidad, ineficiencia o falta de dedicación a las labores para las cuales ha sido contratado".

Las otras causas de terminación previstas actualmente en el artículo 67 del Código, quedarían distribuidas en los textos de los artículos 66 y 67 del mismo cuerpo legal, de conformidad con el anteproyecto y con las modificaciones que antes se han señalado. Por otra parte, la materia regida por el artículo 66 vigente, vendría a quedar reglamentada por los párrafos que se agregarían al artículo 14 y por el artículo 61, de acuerdo con los ARTICULOS TERCERO y SEXTO del anteproyecto.

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO HENRIQUEZ UREÑA

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS

MESAS REDONDAS SOBRE REFORMAS A LAS LEYES LABORALES

COLECCION DE DOCUMENTOS

II RESTRICCIONES AL EJERCICIO DEL DESAHUCIO

SANTO DOMINGO, REPUBLICA DOMINICANA
NOVIEMBRE 1978

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO HENRIQUEZ UREÑA

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS

MESAS REDONDAS SOBRE REFORMAS A LAS LEYES LABORALES

COLECCION DE DOCUMENTOS

II RESTRICCIONES AL EJERCICIO DEL DESAHUCIO

SANTO DOMINGO, REPUBLICA DOMINICANA
NOVIEMBRE 1978

CONTIENE

INTRODUCCION

Como el segundo resultado de las Mesas Redondas sobre Reformas a las Leyes Laborales, organizadas por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, se somete a la consideración de las autoridades investidas con la facultad de iniciativa en la legislación, el anexo anteproyecto para el establecimiento de restricciones al ejercicio del desahucio y de otras medidas complementarias.

Las sesiones de las Mesas Redondas concernientes al desahucio se han caracterizado por actitudes realistas y conciliatorias, así como por una relativa convergencia de ideas que, aun sin alcanzar una unanimidad de criterios en los distintos aspectos, guió para descartar del debate, en la actual coyuntura, la supresión del desahucio y a orientar el análisis hacia las restricciones a su ejercicio. En seguida se ofrecen informaciones de interés sobre la gestación del señalado anteproyecto.

La discusión inicial del tema se efectuó el 2 de septiembre de 1978, en la primera sesión de las Mesas Redondas. Se designó una comisión para el estudio de las posibles reformas, compuesta por los Profesores Rafael Alburquerque (UASD), Ramón García (UCMM) y Lupo Hernández (UNPHU); el Dr. Virgilio Hoepelman, representante de la Cámara Oficial de Comercio, Agricultura e Industria del Distrito Nacional; y el señor Ciprián Manzueta, representante de FEDELAC.

El Profesor Rafael Alburquerque preparó un anteproyecto de restricciones al ejercicio del desahucio, el cual fue distribuido a los participantes en la segunda sesión, el día 16 de septiembre de 1978, y sometido a discusión en la tercera sesión, el día 30 de los mismos mes y año.

En vista de pautas establecidas en muchos de los pactos colectivos celebrados en el país, en dicho anteproyecto se previó la prohibición del desahucio en cuanto a los trabajadores que fueren miembros del consejo directivo del sindicato o de la comisión negociadora de un pacto colectivo. Además, como innovación, se propuso la misma norma en cuanto a los miembros de la comisión gestora del sindicato y a los trabajadores con más de diez años de servicios en la empresa.

En las discusiones en torno al anteproyecto no se suscitaron discrepancias sobre la indicada protección respecto de los trabajadores con más de diez años de servicios. Tampoco sobre el principio mismo de la prohibición del desahucio de ciertos dirigentes de sindicatos de trabajadores, pues en cuanto a este asunto las diferencias se localizaron en los siguientes aspectos:

—**En el número de los trabajadores protegidos.** El anteproyecto sugería que fuera de quince para los miembros del consejo directivo, de acuerdo con su integración en ciertos sindicatos. Alguien propuso la cifra de tres. Otro sostuvo que la protección se extendiera a todos los miembros del consejo directivo, cual que fuere su número. Se planteó la necesidad de tener en cuenta la envergadura de la empresa para fijar la cantidad.

—**En cuanto a las calidades para atribuir la protección.** Se objetó su conferimiento a los comisarios del sindicato. Por otra parte, hubo la sugerencia de que fuera otorgada específicamente a los trabajadores investidos con determinadas funciones en la directiva del sindicato.

—**Respecto del tiempo de la protección.** Frente a la propuesta de que comprendiera un período posterior al término de las funciones, alguien sostuvo que debía limitarse sólo a la duración de las mismas.

Además se planteó la reglamentación del desahucio por parte del trabajador "entrenado o favorecido con una beca", mediante el establecimiento de su responsabilidad y la del nuevo patrono que lo contratare.

Al terminar la discusión en la señalada sesión del 30 de septiembre de 1978, la presidencia de las Mesas Redondas dio a los participantes un plazo de diez días para presentar, por escrito, observaciones, modificaciones o adiciones, así como cualquier otro anteproyecto.

Dicho plazo fue aprovechado por uno de los participantes, que además de reiterar, en cuanto al tema, algunos de los señalamientos arriba indicados, y después de expresar que "debe limitarse el número de sindicalistas contra los cuales el patrono no puede ejercer el desahucio", agregó la sugerencia de que "debe permitirse que este derecho pueda ser ejercido cuando razones económicas, técnicas o motivos especiales lo justifiquen, a juicio de las autoridades de trabajo".

El Profesor Rafael Alburquerque preparó una segunda versión del anteproyecto, en la cual acogió algunas de las observaciones mencionadas anteriormente. Esta nueva versión fue distribuida en la quinta sesión de las Mesas Redondas, el 4 de noviembre de 1978, y se concedió un nuevo plazo de una semana para observaciones escritas, sin que fuera utilizado.

La presidencia de las Mesas Redondas, en consulta con el Profesor Alburquerque, preparó una tercera versión dell anteproyecto para coordinar las reformas propuestas con el articulado del Código de Trabajo, así como para reglamentar ciertas situaciones no previstas y medidas complementarias, dentro de los lineamientos básicos previamente establecidos en dicho anteproyecto.

Esta tercera versión fue distribuida y discutida en la sexta sesión, celebrada el 18 de noviembre de 1978. En la misma se hicieron nuevos aportes para el perfeccionamiento del anteproyecto. Se acordó un tercer plazo, con una semana de duración, para observaciones, el cual no fue aprovechado.

Posteriormente, en forma verbal, un participante ha objetado el texto que se sugiere como artículo 77—1 del Código de Trabajo, por apartarse de la concepción de los tratadistas en cuanto al efecto inmediato del despido para la terminación del contrato de trabajo. Esta objeción, comunicada a otros participantes, ha merecido la reflexión de que el legislador puede apartarse de reglas anteriores y, a fortiori, de elaboraciones doctrinales.

La reseña anterior ilustra sobre el laborioso proceso por el cual se ha llegado a los resultados que se recogen en los documentos anexos. Estos se complementan con la información antes suministrada sobre señalamientos divergentes.

Se espera que los trabajos realizados sean de utilidad para la paz social que, en las actuales circunstancias, parece requerir la mayor atención al tema estudiado.

Dr. Bernardo Fernández Pichardo
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y
Políticas de la Universidad Nacional Pedro
Henríquez Ureña

Santo Domingo, noviembre de 1978.

DOCUMENTO No. II—1

ANTEPROYECTO

DE LEY SOBRE RESTRICCIONES AL EJERCICIO DEL DESAHUCIO.

EL CONGRESO NACIONAL
EN NOMBRE DE LA REPUBLICA

CONSIDERANDO: que las disposiciones del Código de Trabajo que regulan el desahucio han sido utilizadas por algunos patronos para ejercer represalias contra los trabajadores en razón de sus actividades sindicales.

CONSIDERANDO: que dichas disposiciones atentan también contra la estabilidad en el empleo a que tiene derecho el trabajador que ha prestado servicios durante largos años en la misma empresa.

CONSIDERANDO: que, por otra parte, el ejercicio del desahucio por el trabajador puede causar perjuicios injustificados al patrono cuando éste ha erogado fondos a fin de que aquél adquiera un adiestramiento técnico o realice estudios que lo capaciten para su labor.

CONSIDERANDO: que, en consecuencia, resultan necesarias ciertas restricciones al ejercicio del desahucio.

HA DADO LA SIGUIENTE LEY

ARTICULO PRIMERO: Se agregan al Capítulo III del Título VI del Libro Primero del Código de Trabajo, los siguientes artículos:

"Art. 76—1.— Se prohibe al patrono el desahucio de:

"1o. Los trabajadores que sean miembros de la comisión gestora de un sindicato, en un número que no excederá de cinco, desde el momento en que le comuniquen su propósito y durante el año siguiente; y si obtuvieren el registro del sindicato en ese período, hasta que se cumpla un año contado desde la fecha de dicho registro.

"2º. Los trabajadores que sean miembros del consejo directivo del sindicato, hasta el número de siete si cien trabajadores o menos prestan sus servicios en la empresa; y hasta quince, si en la empresa laboran más de cien trabajadores. Dichos miembros del consejo directivo del sindicato tendrán esta protección desde que se comuniquen sus nombramientos al patrono, mientras ejerzan sus funciones y hasta un año después que hayan cesado en las mismas.

"3o. Los trabajadores que sean miembros de la comisión negociadora del pacto colectivo, en un número que no excederá de tres, cuando no estuvieren protegidos por los ordinales precedentes, desde el inicio de las negociaciones y hasta un año después que se haya suscrito el pacto colectivo.

"Párrafo I.— Cuando los trabajadores se agruparen en diversos sindicatos, registrados o en formación, el número total de los trabajadores de la empresa que estarán protegidos como miembros en funciones de una comisión gestora o de un consejo directivo, se ajustará a las disposiciones contenidas en el ordinal 2o.

"Los sindicatos repartirán entre ellos ese número total. A falta de acuerdo al respecto, el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones, distribuirá dicho número entre los distintos sindicatos, en proporción a los trabajadores afiliados. Cualquier distribución no

podrá ser modificada hasta que haya transcurrido un año por lo menos.

"Si un miembro en funciones de la comisión gestora o del consejo directivo de un sindicato que tuviere la protección prevista en este artículo, dejare de tenerla como consecuencia de una distribución realizada conforme al presente párrafo, a partir de ese momento se beneficiará de dicha protección durante un año, en vez del período que le hubiere correspondido de acuerdo con los ordinales 1o. y 2o.

"Párrafo II.— Cuando los miembros de la comisión gestora o del consejo directivo excedieren el número de los trabajadores del sindicato cuyo desahucio está prohibido al patrono, de acuerdo con los ordinales 1o. y 2o. y el Párrafo I, la comisión o el consejo deberá informar expresamente al patrono cuáles de sus miembros tendrán dicha protección y, hasta que esto sea hecho, ninguno se beneficiará de la misma.

"Párrafo III.— Salvo decisión en sentido contrario de la comisión gestora o del consejo directivo del sindicato, el trabajador dejará de tener la protección prevista en este artículo si cesare en sus funciones, por cualquier causa que fuere, dentro del año siguiente a la comunicación al patrono del propósito de formar el sindicato, si fuere el miembro de una comisión gestora, o en el curso del período estatutario de su cargo, cuando se trate de un miembro del consejo directivo de un sindicato, o antes de la firma del pacto colectivo, en el caso de un miembro de la comisión negociadora del mismo; y durante el resto del plazo que habría correspondido a ese trabajador, dicha protección será atribuida a quien lo sustituya en sus funciones. Si la comisión gestora o el consejo directivo del sindicato decidieren mantener la protección al trabajador que cese en una de las funciones indicadas, en el período señalado, su sustituto no se beneficiará de dicha protección.

"Párrafo IV.— La renuncia a la protección establecida en este artículo, por un trabajador que tuviere las funciones antes señaladas, sólo podrá ser realizada ante el Departamento de Trabajo o la autoridad local que lo represente.

"Párrafo V.— Cualquier trabajador amparado por la protección conferida por este artículo sólo podrá dejar de tenerla en los casos previstos en la última parte del Párrafo I y en el Párrafo IV, previa resolución del comité gestor o del consejo directivo del sindicato que lo apruebe.

"Párrafo VI.— Para la aplicación del presente artículo, las comisiones gestoras o los consejos directivos de los sindicatos harán sus comunicaciones a los patronos mediante cartas, de las cuales darán copias al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones. Las medidas informadas surtirán sus efectos a partir del mismo momento en que fueren aprobadas, si las cartas son entregadas personalmente o enviadas por correo dentro de las setenta y dos horas siguientes.

"Art. 76—2.— Se prohibe también al patrono el desahucio de cualquier trabajador que haya prestado servicios a la empresa por más de diez años, en forma ininterrumpida o en distintos períodos cuyas duraciones acumuladas sobrepasen dicho lapso.

"Art. 76—3.— Si en violación de las disposiciones de los artículos 76—1 ó 76—2, un patrono ejerciere el desahucio contra un trabajador, este último tendrá derecho a exigir, a su elección:

"1o. Que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, en cuyo caso su contrato de trabajo continuará vigente y las partes del mismo deberán dar cumplimiento a sus respectivas obligaciones; o

"2o. Que se le paguen de inmediato los salarios que hubiera devengado desde la fecha del desahucio hasta el vencimiento del plazo de su prohibición, en los casos del artículo 76—1, o durante dos años, en el caso del artículo 76—2, además del salario del plazo de aviso previo, del auxilio de cesantía y de cualquier otra prestación laboral que le acordare la ley.

"Párrado I.— Dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que se le comunique el desahucio, el trabajador elegirá mediante declaración ante el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones. Si esto no fuere hecho oportunamente, se considerará que el trabajador ha escogido la opción señalada en el ordinal 2o.

Párrafo II. En el caso del artículo 76–2, el patrono quedará exento de la aplicación del ordinal 1o., mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes señaladas en el ordinal 2o., si se trata de un trabajador de confianza o si el trabajador, por el puesto que desempeña o las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el patrono, y el tribunal estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

"Art. 76–4.– Si un trabajador ejerce el desahucio contra un patrono que haya erogado fondos a fin de que aquél adquiera un adiestramiento técnico o realice estudios que lo capaciten para su labor, dentro de un período igual al doble del utilizado en el adiestramiento o los estudios y contado a partir del final de los mismos, pero que no excederá de dos años en ningún caso, su contratación por otro patrono, en ese período, comprometerá frente al primer patrono la responsabilidad civil del trabajador y además, solidariamente, la del último patrono siempre que se pruebe su conocimiento de las circunstancias señaladas.

"Párrafo I.– Para estos fines será necesario que previamente el trabajador y el primer patrono hayan presentado al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, una declaración conjunta sobre el adiestramiento técnico o los estudios a realizar, su duración y los fondos que serán erogados para sufragarlos; y que dicha declaración haya sido aprobada por la autoridad que la haya recibido, después de determinar su veracidad.

"Párrafo II.– El Departamento de Trabajo, en todo caso, y la autoridad local que haya recibido esa declaración, deberán dictaminar sobre la vigencia de la misma cuando lo solicite cualquier interesado.

"Párrafo III.– Las declaraciones aprobadas se conservarán en un registro nacional del Departamento de Trabajo y además en registros a cargo de las autoridades locales que las hayan recibido, en su caso. Los dictámenes emitidos de acuerdo con el Párrafo II serán anotados en dichas declaraciones y anexados a las mismas. A solicitud de cualquier interesado, las autoridades encargadas de los registros podrán expedir copias certificadas de las declaraciones y de los dictámenes así como dar constancia de su inexistencia.

"Párrafo IV.– El Poder Ejecutivo dictará los reglamentos que considere necesarios para la aplicación del presente artículo".

ARTICULO SEGUNDO: Se agrega al Capítulo IV del Título VI del Libro Primero del Código de Trabajo el siguiente artículo:

"Art. 77–1.– El despido de un trabajador cuyo desahucio está prohibido al patrono de acuerdo con los artículos 76–1 ó 76–2, sólo producirá la terminación del contrato de trabajo cuando tal despido se declare justificado por sentencia que tenga la autoridad irrevocable de la cosa juzgada. Si dicho despido se declara injustificado, el trabajador tendrá los derechos establecidos en el artículo 76–3".

ARTICULO TERCERO: Se agrega el siguiente párrafo al artículo 85 del Código de Trabajo:

"Párrafo V.– En el caso del artículo 76–4, el trabajador deberá someter previamente su dimisión al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, para que se dictamine si la misma encubre o no un desahucio. Sin el cumplimiento de esta formalidad no se admitirá la dimisión del trabajador. Desde que el trabajador someta el asunto a la autoridad laboral hasta que conozca el dictamen de ésta, quedará interrumpido el plazo previsto en el artículo 87".

ARTICULO CUARTO: Se modifica el artículo 90 del Código de Trabajo para que rija con el siguiente texto:

"Art. 90.– Si como consecuencia de la dimisión surge contención entre las partes y el trabajador prueba la justa causa invocada por él, el tribunal declarará justificada la dimisión y condenará al patrono a las mismas indemnizaciones que prescribe el artículo 84 para el caso de despido injustificado.

"Además, en esas circunstancias, el tribunal

condenará al patrono al pago inmediato de los salarios que hubiera devengado el trabajador desde la fecha de su dimisión hasta el vencimiento del plazo de la prohibición de desahucio que fuere aplicable de acuerdo con el artículo 76–1, o durante dos años, en el caso del artículo 76–2.

"En cualquier circunstancia, si el patrono prueba que el trabajador incurrió a su vez en faltas que justificarían su despido, el monto de las indemnizaciones podrá ser reducido hasta la mitad."

ARTICULO QUINTO: Se agrega al artículo 63 del Código de Trabajo el siguiente párrafo:

"Además, cuando la causa de la terminación del contrato de trabajo sea el ejercicio del desahucio por el trabajador, el patrono podrá señalar, si fuere el caso, la vigencia de una declaración aprobada por el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones, de acuerdo con el Párrafo I del artículo 76–4, con la indicación de su fecha, así como la señalada causa de terminación del contrato."

DADA en Santo Domingo, etc.

PARTICIPANTES

EN SESIONES DE LAS MESAS REDONDAS
EN LAS CUALES SE DISCUTIO EL TEMA
(2 Y 30 DE SEPTIEMBRE Y 18 DE NOVIEMBRE DE 1978)

Prof. José Ml. Alburquerque Carbuccia (UNPHU)
Prof. Rafael Alburquerque de Castro (UASD)
Dr. Manuel Bergés Coradín (ADORI)
Prof. Manuel Bergés Chupani (UNPHU)
Prof. Ana Rosa Bergés de Farray (UNPHU)
Señor Eliseo Candelario (CASC)
Prof. José Cruz Pichardo (ADOPA)
Señor Manuel de Jesús Durán (FEDELAC)
Dr. Nelson Eddy Carrasco, abogado.
Señor Néstor Julio Encarnación (FENSA)
Prof. Darío Fernández Espinal (UNPHU)
Prof. Bernardo Fernández Pichardo (UNPHU)
Prof. Ramón García Gómez (UCMM)
Prof. Almanzor González Canahuate (UASD)
Prof. Lupo Hernández Rueda (UNPHU)
Prof. Porfirio Hernández Quezada (UNPHU)
Dr. Virgilio Hoepelman (COCAIDN)
Señor Adriano López Pereyra (MSUO)
Prof. Rafael Luciano Pichardo (UNPHU)
Señor Ciprián Manzueta (FEDELAC)
Dr. Antonio Martínez Ramírez (CPRD)
Dr. Pablo Nadal (AIHE)
Lic. Zoilo Núñez Salcedo, abogado
Señor Luis Ozuna (FENSA)
Dr. Salvador Paradas (AIRD)
Señor Eugenio Pérez Cepeda (CGT)
Dr. Luis Pichardo Cabral (CPRD)
Prof. Juan Francisco Puello Herrera (UNPHU)
Prof. Juan Rafael Jorge García (UCMM)
Dr. Adolfo Pumarol (ADORI y CNHE)
Dr. Hugo Ramírez Lamarche, abogado

Prof. José Darío Suárez (UCMM)
Dr. Julio Aníbal Suárez, abogado.
Lic. Jorge Suncar Rojas, abogado.
Dr. José A. Turull (AEIH)
Lic. Jacobo Valdez Albizu, abogado
Prof. Emigdio Valenzuela (UNPHU)
Lic. Mariana Vanderhourst, abogada
Lic. Luis Vilches, abogado

Las siglas entre paréntesis indican las universidades en las cuales enseñan los profesores de derecho participantes o las organizaciones representadas. Dichas instituciones son las siguientes:

ADOPA: Asociación Dominicana de Profesionales en Administración.
ADORI: Asociación Dominicana de Relaciones Industriales, Inc.
AEIH: Asociación Empresas Industriales Herrera, Inc.
AIHE: Asociación Interamericana de Hombres de Empresas
AIRD: Asociación de Industrias de la República Dominicana
CASC: Confederación Autónoma de Sindicatos Cristianos
CGT: Central General de Trabajadores
CNHE: Consejo Nacional de Hombres de Empresa
COCAIDN: Cámara Oficial de Comercio, Agricultura e Industria del Distrito Nacional.
CPRD: Confederación Patronal de la República Dominicana.
FEDELAC: Federación Dominicana de Ligas Agrarias Cristianas.
FENSA: Federación Nacional de Sindicatos Azucareros.
MSUO: Movimiento Sindical de la Unidad Obrera
UASD: Universidad Autónoma de Santo Domingo
UCMM: Universidad Católica Madre y Maestra
UNPHU: Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña.

EXPLICACIONES

RESPECTO DE ANTEPROYECTO DE LEY SOBRE RESTRICCIONES AL EJERCICIO DEL DESAHUCIO

Se procura crear ciertas restricciones al ejercicio del desahucio, tanto para el patrono como para el trabajador, actualmente inexistentes en nuestro ordenamiento jurídico, en vista de intereses que se considera ameritan protección legislativa mediante las normas que se formulan.

I. RESTRICCIONES AL EJERCICIO DEL DESAHUCIO POR EL PATRONO.

Están contenidas en los artículos 76—1, 76—2, 76—3 y 77—1 que se sugiere agregar al Código de Trabajo, según los ARTICULOS PRIMERO y SEGUNDO del anteproyecto. Su propósito es proteger la estabilidad, en el empleo, de trabajadores que sean promotores o dirigentes de sindicatos o que tengan más de diez años de servicios en la empresa. A continuación se comentan las reglas que prohíben el desahucio respecto de esas categorías de trabajadores y después se señalan las sanciones y otras medidas destinadas a asegurar su eficacia.

A. PROHIBICION RELATIVA A DIRIGENTES DE SINDICATOS DE TRABAJADORES.

En el artículo 76—1 se plantea la prohibición del desahucio por el patrono respecto de trabajadores que sean miembros de la comisión gestora o del consejo directivo de un sindicato o de la comisión negociadora de un pacto colectivo.

Se considera necesaria esta medida para hacer posible el ejercicio efectivo de los derechos sindicales de parte de los trabajadores, porque los mismos resultan ilusorios con frecuencia frente a la posibilidad del desahucio por el patrono como respuesta a las reclamaciones sustentadas.

En los ordinales 1o., 2o. y 3o. de dicho artículo se indican los números de trabajadores de la empresa que, como miembros en funciones de los señalados órganos sindicales, tendrían derecho a esa protección, así como los plazos en que estarían cubiertos por la misma, los cuales comprenderían períodos correspondientes al desempeño de los respectivos cometidos, así como un año después del cumplimiento de éstos.

Asimismo se prevén en ese artículo:

—La eventual existencia de una pluralidad de sindicatos que agrupen los trabajadores de la empresa y la distribución, entre esos sindicatos, del número total de los protegidos como miembros de las comisiones gestoras o de los consejos directivos; número que sería igual al fijado para los miembros del consejo directivo de un sindicato único (Párrafo I).

—El caso de que los miembros de la comisión gestora o del consejo directivo excedieren el número de los trabajadores pertenecientes al sindicato cuyo desahucio está prohibido al patrono, para señalar la información que en consecuencia debe comunicarse a éste (Párrafo II).

—La situación suscitada por el hecho de que un dirigente sindical cuyo desahucio esté prohibido al patrono, cese en sus funciones antes del término previsto para las mismas (Párrafo III).

—Las formas de la renuncia a la protección establecida en el artículo 76—1, así como la

limitación de los casos en los cuales el trabajador puede dejar de tener esa protección (Párrafos IV y V).

—Las formas y los efectos de las comunicaciones de las comisiones gestoras o de los consejos directivos de los sindicatos a los patronos (Párrafo VI)

B. PROHIBICION CONCERNIENTE AL TRABAJADOR CON MAS DE DIEZ AÑOS DE SERVICIOS EN LA EMPRESA.

En el artículo 76–2 se propone la prohibición definitiva del ejercicio del desahucio por el patrono respecto del trabajador que tenga más de diez años de servicios en la empresa, ininterrumpidos o en distintos períodos.

Se considera que un trabajador que ha prestado servicios durante el lapso señalado, ha demostrado ampliamente que es valioso para la actividad productiva de la empresa y merecedor de la estabilidad en su empleo, que le procuraría la señalada prohibición. Asimismo se estima injusto que en esas condiciones el patrono pueda romper libérrimamente el contrato de trabajo.

C. SANCIONES Y OTRAS MEDIDAS PARA HACER EFECTIVAS LAS PROHIBICIONES

En el caso de que el patrono violare cualquiera de las señaladas prohibiciones, en el artículo 76–3 se establece el derecho del trabajador a elegir la sanción, pudiendo escoger ente la reinstalación en su trabajo o el pago inmediato de los salarios que hubiere devengado desde la fecha del desahucio hasta el vencimiento del plazo de la prohibición, si se tratare de un dirigente sindical, o durante dos años, si fuere un trabajador con más de diez años de servicios, aparte de las otras prestaciones legales por el desahucio y por otros conceptos.

En el Párrafo I del mismo artículo 76–3 se prevé la forma y el plazo para que el trabajador pueda hacer dicha elección y la consecuencia de su inobservancia.

En el Párrafo II de dicho artículo se establece, para el caso del trabajador con más de diez años de servicios, que no se aplique la reinstalación cuando se trate de un trabajador de confianza o si el tribunal considera que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo, en circunstancias de contacto directo y permanente entre el patrono y el trabajador.

Por otra parte, se agregan otras medidas indispensables para que sean efectivas las prohibiciones y su sanción, pues evitan que éstas puedan ser soslayadas con el despido u otras prácticas mediante las cuales se pudiere querer constreñir al trabajador a presentar su dimisión.

Al efecto, en el artículo 77–1 que se sugiere añadir al Código de Trabajo (ARTICULO SEGUNDO del anteproyecto) se propone que el despido de un trabajador cuyo desahucio esté prohibido, sólo produzca la terminación del contrato de trabajo cuando se declare justificado por sentencia que tenga la autoridad irrevocable de la cosa juzgada; y si el despido se declara injustificado, que el trabajador tenga los derechos establecidos en el artículo 76–3. Estas medidas se apartan del efecto usualmente atribuido al despido para la terminación inmediata del contrato, persiguiendo un cambio que es posible por vía legislativa.

Además, para los fines arriba indicados, se plantea la reforma del artículo 90 del Código de Trabajo (ARTICULO CUARTO del anteproyecto) consistente en intercalar un párrafo al texto actual, para aplicar una disposición similar a la contenida en el ordinal 2o. del artículo 76–3, cuando se declare justificada la dimisión de un trabajador amparado por las disposiciones de los artículos 76–1 ó 76–2.

II. RESTRICCION AL EJERCICIO DEL DESAHUCIO POR EL TRABAJADOR.

A. LA SITUACION PREVISTA Y SU SANCION.

En el artículo 76–4, que se sugiere añadir al Código de Trabajo en el ARTICULO PRIMERO del anteproyecto, se prevé el caso del patrono que erogue fondos a fin de que el trabajador adquiera un adiestramiento técnico o realice estudios que lo capaciten para su labor.

Se considera del legítimo interés del patrono que se proteja esta inversión realizada para el mejoramiento de los recursos humanos de su empresa, así como que es justo que la aproveche mediante la utilización de los servicios del trabajador durante cierto tiempo.

De acuerdo con criterio seguido en la administración de personal, se fija este tiempo como el doble del empleado en el adiestramiento o los estudios, pero con un límite de dos años.

Si el trabajador ejerce el desahucio, en las condiciones y en el tiempo indicados, y contrata sus servicios con otro patrono, se declara que este hecho compromete frente al primer patrono la responsabilidad civil del trabajador. Pero, además, se establece la obligación solidaria del segundo patrono en dicha responsabilidad civil, cuando se pruebe su conocimiento de las circunstancias. De este modo se garantiza el derecho a indemnización del primer patrono, que de otro modo resultaría ilusorio en el caso de insolvencia del trabajador.

Además de ofrecer una legítima protección al patrono en los supuestos señalados, con la regla planteada se espera, al mismo tiempo, fomentar la erogación de fondos por el patrono para los propósitos indicados, lo cual redundará en una mejor preparación de los trabajadores para prestar servicios calificados.

B. MEDIDAS DE VERIFICACION Y DE PUBLICIDAD

En ciertas reglas adicionales se ha tenido en cuenta la necesidad de medidas que permitan determinar la realidad de los casos, proveer la publicidad necesaria y evitar dificultades e incertidumbres perjudiciales para la celebración de contratos de trabajo, que pudieran derivarse del temor a incurrir en responsabilidad civil.

Por eso, para los fines del artículo 76–4 se requiere, en el Párrafo I del mismo, una declaración previa del trabajador, junto con el patrono que vaya a erogar fondos para los fines señalados. Además, según el mismo párrafo y el siguiente, marcado como II, se dispone la intervención de la autoridad laboral, tanto para aprobar dicha declaración, después de determinar su veracidad, como para dictaminar sobre la vigencia de la misma. Por otra parte, en el párrafo III se organizan registros de las declaraciones aprobadas y la anotación y el archivo de los dictámenes de la autoridad laboral. A fin de que puedan completarse estas previsiones, el Párrafo IV consagra la facultad del Poder Ejecutivo de dictar los reglamentos que considere necesarios para la aplicación de dicho artículo.

A fin de evitar que el trabajador pueda soslayar la indicada responsabilidad civil, disfrazando su desahucio, en el Párrafo V que se propone para el artículo 85 del Código de Trabajo, según el ARTICULO TERCERO del anteproyecto, se exige que el trabajador que se encuentre en la situación del artículo 76–4, someta su dimisión previamente a la autoridad laboral para que ésta dictamine si dicha dimisión encubre o no un desahucio.

Además se dispone que, mientras se realiza ese procedimiento, se interrumpe el plazo del artículo 87 del mismo Código. Por otra parte se establece que la inobservancia de la formalidad hace inadmisible la dimisión.

Finalmente, en el párrafo que se sugiere agregar al artículo 63 del Código, de conformidad con el ARTICULO QUINTO del anteproyecto, se establece, como una medida de publicidad adicional, la posibilidad de que en el certificado a expedir, a la terminación del contrato de trabajo, el patrono pueda señalar la vigencia de una declaración aprobada por la autoridad laboral, de acuerdo con el Párrafo I del artículo 76–4, en el caso de desahucio ejercido por el trabajador.

Dr. BERNARDO FERNANDEZ PICHARDO
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Políticas de la
Universidad Nacional Pedro
Henríquez Ureña

Impreso en los Talleres Offset de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, situados en el Campus I de la misma, Avenida John F. Kennedy, Santo Domingo, República Dominicana. Personal que trabajó en la edición: Composición tipográfica: Rafael F. Mañón; Diagramación: Radhamés Martínez; Fotomecánica: Francisco Tavárez Oscar; Impresión: Bartolomé González y Vicente Cordero; Compaginación y encuadernación: José Paniagua y Ramón de los Santos; Guillotinista: Félix Aquino; Supervisión técnica: Fabio E. Ortiz.