

ANTOLOGÍA DE LA DOCTRINA FUNDACIONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

CARLOS R. HERNÁNDEZ

CÓDIGO HAMMURAI – *LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM* – LEYES DE INDIAS – *COMMENTARIES OF LAWS OF ENGLAND* – *SPINNING MULE*-MÁQUINA DE VAPOR – DECLARACIÓN DERECHOS DEL HOMBRE 1789 – LEY *LE CHAPEIER*-DECRETO *ALLARDE* – CONTRATO ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS – INFORMES *VILLERMÉ* Y *ASHLEY* – MANIFIESTO COMUNISTA MARX & ENGELS – PRIMERO DE MAYO – *RERUM NOVARUM* – LEY FRANCESA ACCIDENTES DE TRABAJO – CONFERENCIAS DE BERNA – CONSTITUCIONES QUERÉTANO Y WEIMAR – TRATADO DE VERSALLES – LEY DE TRABAJO MÉXICO Y CÓDIGO DE TRABAJO CHILE 1931 – *NEW DEAL* F. D. ROOSEVELT – *U.S. CIVIL RIGHTS ACT* 1964 – **MARIO DE LA CUEVA – EUGENIO PÉREZ BOTIJA – CESSARINO JUNIOR – PAUL DURAND – RAFAEL CALDERA – ALEJANDRO UNSAIN – FRANCISCO WALKER LINARES** ERA INFORMÁTICA – GLOBALIZACIÓN – J. GARCÍA AYBAR – A. BALLESTER HERNÁNDEZ – A. ALVAREZ AYBAR – LUPO HERNÁNDEZ RUEDA – RAFAEL ALBUQUERQUE – JULIO ANÍBAL SUÁREZ

ANTOLOGÍA DE LA DOCTRINA FUNDACIONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

Por el
Dr. CARLOS R. HERNÁNDEZ
(República Dominicana)

“TRABAJO CIENTÍFICO” ELABORADO CONFORME A LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 9 DE LOS ESTATUTOS DE LA **ACADEMIA IBEROAMERICANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**, EN OCASIÓN LA INCORPORACIÓN A DICHA ACADEMIA, OCUPANDO EL ASIENTO No. 24, OTORRA PERTENECIENTE AL PROF. DR. LUPO HERNÁNDEZ RUEDA, FALLECIDO EL 22 DE OCTUBRE DEL 2017.

Acto Solemne celebrado en la Universidad de Granada, España,
9 de noviembre del 2018

Copyright © Carlos Rafael Hernández Contreras

Título de la obra:

“Antología de la Doctrina Fundacional del Derecho del Trabajo”

Autor de la obra:

Carlos Rafael Hernández Contreras.

ISBN: 978-9945-8-0303-7

Primera edición: Santo Domingo, noviembre 2018



Esta publicación goza de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2, anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor del 6 de septiembre de 1952, revisada en 1971. No obstante, ciertos extractos breves de esta publicación pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Toda otra reproducción queda prohibida sin permiso del autor.

Al publicarse esta obra se ha cumplido con los depósitos legales en la Biblioteca Nacional Pedro Henríquez Ureña y en la Oficina Nacional de Derecho de Autor (ONDA), ambos de la República Dominicana; en cumplimiento de la Ley 65-00 y su reglamento de aplicación, 362-01, sobre Derecho de Autor.

Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, preparación de manuscritos, lectura y corrección de pruebas, publicación electrónica y distribución, ha sido hecha en HERNÁNDEZ CONTRERAS & HERRERA. ABOGADOS, SRL, c/José Brea Peña No. 7, Evaristo Morales, Santo Domingo 10147, D.N., República Dominicana. Tels. 809-565-0072 y 809-565-8077; email: info@hernandezcontreras.com; website: www.hernandezcontreras.com.

DATOS DEL AUTOR

Dr. Carlos R. Hernández. Abogado de la República Dominicana, socio-fundador de la firma *Hernández Contreras & Herrera*; profesor de Derecho Laboral, Universidad Católica Santo Domingo (1993-97); profesor de Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, PUCMM (1997 y 2005-06); Profesor de Derecho Procesal Laboral, Universidad Iberoamericana, UNIBE (2015); Consultor Jurídico del Consejo Nacional de Seguridad Social, CNSS (2002-04); Presidente de la Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2010-12); Vicepresidente de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2006-09); Arbitro para solución de conflictos para el Capítulo 16 (Laboral) del Tratado de libre comercio DR-CAFTA (desde 2010). Miembro de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Formación académica: Doctor en Derecho de Universidad Paris 1–La Sorbona (2013) y tres veces Magister: Master en Gestión de Sistemas de Seguridad Social, Universidad de Alcalá y OISS (2004); Master en Derecho Laboral (*DEA Droit Social*), Universidad Paris 1–La Sorbona (2005); *Master of Laws (LL.M.) in U.S. Law, Washington University in St. Louis School of Law* (2016). Licenciado en Derecho, Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña (1991).

CONTENIDO SUMARIO

PRIMERA PARTE

ANTOLOGÍA DE LA DOCTRINA FUNDACIONAL RELATIVA AL DERECHO DEL TRABAJO EN GENERAL

I.- LA GÉNESIS DEL DERECHO DEL TRABAJO

La Antigüedad y el Medioevo

- 1.- PUNTO DE PARTIDA DEL DERECHO DEL TRABAJO
- 2.- EL CÓDIGO DE HAMMURABI
- 3.- LA *LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM* Y LA *LOCATIO CONDUCTIO OPERIS FACIENDI*
- 4.- LAS LEYES DE INDIAS DE FELIPE II, REY DE ESPAÑA (1680)
- 5.- *COMMENTARIES ON THE LAWS OF ENGLAND*, DE WILLIAM BLACKSTONE (1765)

II.- LA GESTACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

La Primera Revolución Industrial (1760–1840) y la Revolución Francesa (1789)

- 1.- LA *SPINNING MULE* DE SAMUEL CROMPTON (1779) Y LA MÁQUINA DE VAPOR DE JAMES WATT (1769 – 1782)
- 2.- DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE Y DEL CIUDADANO (1789)
- 3.- LA LEY LE CHAPELIER Y EL DECRETO ALLARDE (1791)
- 4.- EL ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS DEL CÓDIGO CIVIL NAPOLEÓNICO (1804)

III.- LA APARICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

La Segunda Revolución Industrial (1840–1914)

- 1.- LOS INFORMES VILLERMÉ (1840) Y ASHLEY (1842)
- 2.- EL MANIFIESTO COMUNISTA DE MARX & ENGELS (1848)
“¡Proletarios de todos los países, uníos!”
- 3.- EL PRIMERO DE MAYO (1886)
“8 horas de trabajo, 8 horas de ocio y 8 horas de descanso”
- 4.- LA ENCÍCLICA *RERUM NOVARUM*, LEÓN XIII (1891)
- 5.- LA LEY FRANCESA SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO (1898)
- 6.- EL TAYLORISMO Y EL FORDISMO

- 7.- LA CONFERENCIA DE BERLÍN 1890 Y CONFERENCIAS DE BERNA 1906, 1913, 1917 Y 1919

IV.- EL DESARROLLO Y CONSOLIDACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

De la Primera Guerra Mundial al fin de la Guerra Fría (1914–1989)

- 1.- LA CONSTITUCIÓN DE QUERÉTARO, MÉXICO (1917) Y LA CONSTITUCIÓN DE WEIMAR, ALEMANIA (1919)
- 2.- EL TRATADO DE VERSALLES Y LA OIT (1919)
- 3.- LA LEY FEDERAL DE TRABAJO, MÉXICO Y EL CÓDIGO DE TRABAJO DE CHILE (1931)
- 4.- EL *NEW DEAL* DE FRANKLIN D. ROOSEVELT (1933 – 1938)
- 5.- LA *U.S. CIVIL RIGHTS ACT* DE (1964)

V.- LOS PIONEROS EN EL JUSLABORALISMO

- 1.- CRITERIOS DE SELECCIÓN
- 2.- MARIO DE LA CUEVA (MÉXICO)
- 3.- EUGENIO PÉREZ BOTIJA (ESPAÑA)
- 4.- CESSARINO JUNIOR (BRASIL)
- 5.- PAUL DURAND (FRANCIA)
- 6.- RAFAEL CALDERA (VENEZUELA)
- 7.- ALEJANDRO UNSAIN (ARGENTINA)
- 8.- FRANCISCO WALKER LINARES (CHILE)

VI.- LA ERA INFORMÁTICA Y LA GLOBALIZACIÓN

- 1.- LA HISTORIA SE ESTA REPITIENDO
- 2.- LOS RESULTADOS DE LA GLOBALIZACIÓN
 - A.- LA GLOBALIZACIÓN ESTÁ PROVOCANDO UNA INVOLUCIÓN EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO
 - B.- EL DUMPING ES PARTE DE LOS EFECTOS DE LA GLOBALIZACIÓN
 - C.- LA DEGRADACIÓN DEL TRABAJO: EL MISMO TRABAJO CON MENOR SALARIO
 - D.- LA TENTACIÓN A DESMONTAR LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS LABORALES
- 3.- LA ERA INFORMATICA Y EL INDIVIDUALISMO

4.- REPENSANDO EL DERECHO DEL
TRABAJO

A.- *DERECHO DEL TRABAJO PARA EL
TRABAJO SUBORDINADO Y
PROTECCIÓN SOCIAL PARA EL
TRABAJADOR INDEPENDIENTE*

B.- *UNA OIT ES MÁS NECESARIA QUE
NUNCA. SUS RETOS: LA
HOMOGENEIDAD DE LAS NORMAS
LABORALES Y EL DUMPING SOCIAL*

C.- *SUGERENCIAS Y SOLUCIONES ANTE
LOS EFECTOS DE LA ERA
INFORMÁTICA Y LA GLOBALIZACIÓN*

SEGUNDA PARTE
**ANTOLOGÍA DE LA DOCTRINA
FUNDACIONAL
DEL DERECHO LABORAL DOMINICANO**

I.- JOSÉ ERNESTO GARCÍA AYBAR

II.- ANTONIO BALLESTER HERNÁNDEZ

III.- AMBROSIO ALVAREZ AYBAR

IV.- LUPO HERNÁNDEZ RUEDA

V.- RAFAEL ALBURQUERQUE

VI.- JULIO ANIBAL SUÁREZ

INTRODUCCIÓN

I.- SIGNIFICACION DE LA INCORPORACION A LA ACADEMIA

Debo iniciar esta conferencia diciendo que este acto de incorporación como miembro de la **Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, tiene un significado muy especial para mí como juslaboralista, pues ocuparé el asiento No. 24 entre los apenas 55 miembros de dicha Academia, que no es más que el asiento que en vida ocupó mi padre, el DR. LUPO HERNANDEZ RUEDA, hasta la fecha de su fallecimiento el pasado 22 de octubre del 2017, a los 87 años de edad. Y al respecto, debo hacer referencia a la siguiente anécdota:

Hace aproximadamente tres años, participando en uno de esos frecuentes congresos de Derecho Laboral, se me acercó el académico y amigo, OSCAR HERNANDEZ ALVAREZ, a la sazón Secretario General de la Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y me dijo: *“Mira Carlos, te informo que los estatutos de la Academia fueron modificados y se creó una categoría de ‘miembros eméritos’, que permite que aquellos miembros ya muy mayores (que como sabes, hay muchos; por ejemplo, RUPRECHT, de Argentina, que hoy llega a los 100 años, y está totalmente inactivo) puedan acogerse a esa categoría, facilitando la entrada de nuevos miembros, y como sé que, por tu trayectoria reúnes la condiciones para ser miembro, háblate con Lupo para ver como él se acoge a esa categoría y así presentamos tu candidatura conforme a los estatutos, y llegas a ser miembro”*.

La propuesta me pareció magnífica, pero cuando converso con mi padre, me topo con que él no está de acuerdo, y al mencionarle la idea me

responde: *“Eso de ‘miembro emérito’ es para gente que está retirada e inactiva, y yo continuo ejerciendo mi profesión de abogado y continuaré haciéndolo hasta el final de mis días... Además, eso de que tú ingreses a la Academia a partir de mi salida voluntaria, yo tampoco estoy de acuerdo. Esa membrecía no es un asunto hereditario... Después que yo me muera y mi asiento esté vacante, tú tendrás que promover tu candidatura y en base a tus méritos conseguir que te elijan como miembro de esa Academia”*.

Dicho esto, me complació mucho que al quedar vacante el asiento No. 24, fui finalmente propuesto por los académicos ROLANDO MURGAS TORRAZA, de Panamá, EMILIO MORGADO VALENZUELA, de Chile, ARTURO BRONSTEIN, de Argentina y HECTOR JAIME MARTINEZ, de Venezuela; a partir de lo cual mi candidatura contó con 24 votos favorables, suficientes para estar aquí hoy en el presente podio como nuevo integrante de tan prestigiosa Academia.

Se trata de la culminación de una anhelada aspiración, que, por demás, no estaba en mis planes originales cuando estudiaba a la Escuela de Derecho ni al ingresar al despacho de mi padre como Paralegal en 1988: Siendo estudiante universitario e hijo de un connotado jurista dominicano, como lo era mi padre, algunos compañeros de estudios e incluso profesores presuponían que yo debía seguir los pasos de Don Lupo, y convertirme en otro juslaboralista. Sin embargo, lo que me apasionaba era el Derecho Civil, la teoría de las obligaciones y la responsabilidad civil; y me decía, en mis adentros: *“Yo quiero ser un civilista. Un tratadista como mi padre, pero de Derecho Civil”*.

Sin embargo, como dice el dicho: “El hombre propone y Dios dispone”, y al llegar al despacho de mi padre me encuentro con que alrededor del 80% de los casos tenían que ver con Derecho Laboral. Y a esto se añade que contaba con la consejería directa del principal juslaboralista dominicano de entonces.

No transcurrieron ni siquiera tres años trabajando en el despacho, para que quedase prendado y enamorado del Derecho del Trabajo. En menos de un lustro ya era todo un experto en Derecho Laboral, y con facilidad conseguí una plaza como profesor de Derecho Laboral en la Universidad Católica Santo Domingo (1993-97). Y a partir de ahí, publiqué mis primeras tres obras de Derecho Laboral ¹ e incluso una obra junto a mi padre;² y participé como ponente en mis primeros congresos internacionales ³ y en seminarios locales.⁴ Y cuando todavía el siglo XX

¹ “*Conflictos Colectivos de Trabajo y sus Medios de Solución*” (1995), “*Derechos Laborales y Sociales en la Constitución Dominicana*” (1995) y “*La Maternidad y el Trabajo de la Mujer*” (1995).

² “*La Seguridad Social en Santo Domingo*”, 1996, primera obra en República Dominicana que ofrece una visión completa del Derecho de la Seguridad Social.

³ Jornadas Iberoamericanas y del Caribe de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. San Juan, Puerto Rico. Del 18 al 21 de octubre de 1994; auspiciado por la Asociación Centroamericana y del Caribe de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; III Congreso Iberoamericano de Seguridad Social, Cartagena de Indias, Colombia, 1994; III Congreso Americano de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Montreal, Canadá. Del 24 al 27 de mayo de 1995; XXI Jornada Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Disposiciones Constitucionales Iberoamericanas, Lima, Perú, octubre 1995; XII Congreso de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 16 al 20 de octubre 1995.

⁴ Conferencia sobre la Situación de la Mujer a la Luz del Nuevo Código de Trabajo, Santo Domingo, RD, 1993; V Congreso Nacional de la Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santo Domingo, RD, 1993; Seminario-Taller sobre Liderazgo Mediante la Negociación, Santo Domingo, RD, 1993; Conferencia en Seminario sobre la Ley 16-92 (Código de Trabajo) y Leyes Complementarias, Santo Domingo, RD, 1993; Seminario-Taller de Actualización sobre el Código de Trabajo, La Romana, RD, 1994; Seminario

no había terminado, ya yo ocupaba un lugar entre los expertos en Derecho Laboral en la República Dominicana,⁵ lo cual fue consolidándose a todo lo largo del siglo presente hasta llegar a este momento culmen de ocupar el asiento No. 24 en la Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Hecho este preámbulo, paso a continuación a referirme a las razones que motivaron la selección del tema objeto de la presente conferencia.

II.- LA SELECCIÓN DEL TEMA PARA EL “TRABAJO CIENTIFICO” DE INCORPORACION A LA ACADEMIA ⁶

En el mundo de los juslaboralistas nos encontramos hoy en día, a nivel mundial en un estado de *revisiónismo del Derecho del Trabajo*, fruto de una conjugación de factores que caracterizan la llamada “Era Digital” o “Era Informática” que estamos viviendo.⁷ Es por esto que son raros los congresos y seminarios, nacionales e internacionales, en donde estén ausentes cuestiones relativas a las tendencias

sobre El Impacto y Posibilidades Económicas del NAFTA y del GATT en los Procesos de Integración Regional para la República Dominicana, Santo Domingo, RD, 1994; Conferencia en Seminario sobre la Coyuntura Obrero-Patronal, auspiciado por la Confederación Patronal de la República Dominicana, Santo Domingo, RD 1994.

⁵ En 1994 ingreso a la Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. En 1995 ingreso al Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y a la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

⁶ Artículo 9 de los estatutos de la AIDTSS: “Los académicos electos deberán presentar, al incorporarse, un trabajo científico dentro de los dos años siguientes a su elección. En su defecto quedarán eliminados de la nómina de miembros de la Academia.”

⁷ MANUEL CASTELLS, “*The information age: economy, society and culture*”. Oxford, Blackwell (1996). Fuente: <https://www.worldcat.org/title/information-age-economy-society-and-culture/oclc/43092627>.

actuales del Derecho del Trabajo, los efectos de la tecnología y de la automatización, los efectos de la globalización y los tratados de libre comercio en el mercado de trabajo, etc.

De hecho, en el reciente XXII Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en septiembre 2018, en Turín, Italia, tan solo en el Acto Inaugural, tuvo lugar un interesantísimo debate del más alto nivel entre los juslaboralistas presentes,⁸ precisamente sobre ese revisionismo del Derecho del Trabajo al que hemos hecho referencia:

- Se discutía sobre **los alcances del Derecho Laboral**: Si este debía continuar limitado al trabajo humano subordinado o debía ampliar su campo de acción para abarcar todo lo relativo al trabajo humano, incluyendo a los autónomos, e incluso a los llamados informales.
- Se discutía, además, sobre los efectos derivados de **la introducción de nuevas tecnologías en el mundo del trabajo**, lo que estaba dando lugar a muchas modalidades de prestación de servicios no previstas en la legislación clásica: Trabajos a distancia a través del internet; prestación de servicios a través de plataformas digitales, como Uber, sin un lugar o sin un empleador definido; al menos a la usanza de la típica legislación laboral. En fin, la migración de trabajadores otrora dependientes, hacia la prestación de servicios como proveedores externos o como autónomos.

⁸ Ese día el profesor THOMAS ANTON KOCHAN, del MIT Sloan School of Management, Estados Unidos, disertó sobre "**Las Transformaciones del Trabajo: nuevas perspectivas**" y el profesor TIZIANO TREU, presidente de la SIDTSS, expuso sobre "**Las transformaciones del trabajo: Retos para los sistemas nacionales de legislación laboral y seguridad social.**" Durante los debates, participaron los profesores ANTOINE JEAMMAUD, de Francia; FERNANDO BOLAÑOS, de Costa Rica; ADRIAN GOLDIN, de Argentina; JUAN RASO, de Uruguay; GIUSEPPE CASALE, Secretario General de la SIDTSS; MARINA BROLLO, Presidente de la AIDLASS, entre otros.

- Y se discutía sobre **los efectos del mundo globalizado y del libre comercio internacional** que se vive hoy en día, y que provoca que una misma corporación, para ofrecer productos que antes se fabricaban en un solo lugar, Milán, Italia, por ejemplo; ahora los crea, elabora y distribuye en lugares tan disímiles y distantes como Bangladesh, República Dominicana e Italia; mientras que la oferta al público la terminan haciendo un sinnúmero de pequeños propietarios de franquicias esparcidos por doquier en todo el mundo. Y el otro fenómeno que también se está dando es que una empresa de zona franca (llamadas también *maquiladoras*) en República Dominicana, que emplea más de 2,000 personas, se da cuenta que su principal amenaza, y por ende competencia, se encuentra en China, en donde los límites de las jornadas de trabajo son tan laxos y las condiciones de higiene y seguridad son prácticamente nulas, que al final, el inversionista termina cerrando la fábrica en Dominicana, y mudándose al Extremo Oriente.

En ese estado de cosas, me pareció ocioso dedicar esta conferencia, y a la vez "trabajo científico", a tópicos que se están repitiendo una y otra vez en distintos congresos, pero que además se encuentra en pleno debate y todavía no hay acuerdos concluyentes entre los propios expertos juslaboralistas, a los que se añaden economistas, sociólogos, gerentes de empresas e incluso políticos.

Y como se me indicó que tenía libertad para elegir un tema en cumplimiento con el artículo 9 de los estatutos de la Academia, opté por el siguiente: ANTOLOGIA DE LA DOCTRINA FUNDACIONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Elegí este tema, pues considero que en esta etapa revisionista del Derecho del Trabajo en que nos encontramos, vale la pena hacer un Stop y analizar en retrospectiva como emergió y echó

raíces el Derecho del Trabajo en nuestras sociedades, y cuales han sido los hechos decisivos que han marcado su nacimiento, desarrollo y consolidación.

Y no se trata simplemente de relatar la historia del Derecho del Trabajo, ubicándolo dentro de las distintas etapas históricas de la humanidad, sino de hacer un acto revisionista en retrospectiva, a través de una *antología*, esto es, mediante una selección de los textos, obras y autores que han fraguado el Derecho del Trabajo. Y es una antología de la *doctrina fundacional* del Derecho del Trabajo, pues como se verá más adelante, los textos, obras y autores que se han escogido son aquellos que le han otorgado carácter y naturaleza al Derecho Laboral, y que han tenido una repercusión y efecto transformador en la sociedad.

En esta antología, serán considerados “textos” aquellas leyes, códigos, declaraciones o manifiestos, o cualquier otro medio escrito de tal transcendencia que haya marcado un hito en la conformación del Derecho del Trabajo (por ejemplo, el *Manifiesto Comunista* de Marx & Engels; el *Tratado de Versalles*, con la creación de la OIT). Se considerarán “obras” el resultado de la actividad de un autor o de un grupo de personas, que sea de tal relevancia que haya provocado un nuevo giro en el acontecer social, económico y legislativo vinculado al Derecho del Trabajo (por ejemplo, la *Spinning-mule* + máquina de vapor, el *Primero de Mayo*, el *Taylorismo*). Al citar estos textos y obras, se hará una obligada referencia a sus autores.

Retrotraernos a esos textos y obras escogidas, en esta etapa crítica del devenir del Derecho del Trabajo, es como si se acudiese al famoso *Psicoanálisis de Sigmund Freud*: Para encontrarle una solución al problema actual del paciente, hay que hacer una especie de antología de vida de la persona, descubriendo así como se ha forjado su carácter, e identificado esto, es que el médico o psicólogo puede efectivamente ayudarlo.

En la etapa revisionista en que nos encontramos, afloran muchas ideas extremas: Algunos abogan por extender los alcances del Derecho del Trabajo pretendiendo adoptar el principio de universalidad⁹ vigente en el Derecho de la Seguridad Social, mientras que otros, todo lo contrario: Presagian la muerte progresiva del Derecho Laboral, considerándolo un obstáculo para el progreso económico y el combate del desempleo.

De ahí, la importancia de conocer lo que ha acontecido en la vida del Derecho del Trabajo, pues como ha dicho LOPE DE VEGA “*quien mira lo pasado, lo porvenir advierte*”.

Igualmente, ante la desenfrenada competencia comercial, muchas veces desleal, a las que están sometidas las empresas en el mundo globalizado de hoy, hay quienes proponen un grado de desregulación de la normativa laboral, que de aceptarse habría que decir como dijo GEORGE SANTAYANA, filósofo y escritor español: “*aquellos que no recuerdan el pasado están condenados a repetirlo*”, pues la desprotección a los trabajadores llevaría nueva vez a la explotación humana, cual si el trabajo se tratase de una mercancía, como en la época del *laissez faire, laissez passer*, vivida en el siglo XIX.¹⁰

⁹ El principio de *universalidad* vigente en Seguridad Social, procura que la protección social alcance al universo de la población: empleados dependientes, autónomos e incluso a los sin empleo, de ahí los seguros de desempleo y los programas subsidiados a cargo del Estado.

¹⁰ La frase *laissez faire, laissez passer* es una expresión francesa que significa “dejen hacer, dejen pasar.” Se usa para referirse al capitalismo en estado puro, que llega a existir cuando el Estado está separado de la economía y el mercado. Se caracteriza por una abstención de dirección o interferencia especialmente con la libertad individual de elección y acción; una doctrina que se opone a la injerencia gubernamental en asuntos económicos.

III.- PLAN DE EXPOSICIÓN

Ponderando así la importancia de la evolución y desarrollo del Derecho del Trabajo, abordaremos **(I)** aquellos textos y obras (Código Hammurabi, *locatio conductio operarum* y *locatio conductio operis faciendi*, Leyes de Indias, *master and servant law*) que constituyen la génesis del Derecho del Trabajo, desde la antigüedad y el medioevo, épocas en que aparecen distintas modalidades (esclavitud, servidumbre, vasallaje, corporaciones de oficio) de *trabajo humano dependiente*, embrión del Derecho del Trabajo, hasta **(II)** la Primera Revolución Industrial y la Revolución Francesa, periodo en que inicia su gestación, cual si se tratase de los nueve meses de un embarazo, para **(III)** aparecer con el inicio de la Segunda Revolución Industrial, a mediados del siglo XIX, balbuciendo, gateando (primeras leyes laborales) y luego caminando como un infante (conferencias de Berna junto a más leyes laborales y sociales) durante toda la segunda mitad de ese mismo siglo XIX y principios del siglo XX; y no es sino hasta el fin de la Primera Guerra Mundial **(IV)** cuando adquiere la mayoría de edad (Constituciones de Querétaro y Weimar; Tratado de Versalles y la OIT), aunque es todavía un joven teenager. Y es a partir de entonces, siendo ya un joven adulto (Ley de Trabajo de México; Código de Trabajo de Chile; *New Deal* en EE.UU.) que se observa como el Derecho del Trabajo va desarrollándose, adquiriendo madurez y

consolidándose (expansión de la codificación a nivel mundial) período este que se prolonga hasta el fin de la Guerra Fría, en 1989 con la caída del Muro de Berlín. Pero dentro de esa etapa crucial de consolidación del Derecho del Trabajo emergen **(V)** los primeros juslaboralistas, que son los la confirman como ciencia jurídica. **(VI)** Es a partir de entonces cuando comienza a cuestionarse por doquier la presencia del Derecho del Trabajo en un entorno social y económico globalizado, muy distinto a aquel con el que convivió el Derecho Laboral a lo largo de su ya dilatada existencia. Se trata de la Era Digital o Era Informática, que es la contemporánea. Todo eso conformará la *Primera Parte*.

En adición, y como nuevo académico de nacionalidad dominicana que soy, que sustituye a otro académico también dominicano, esta antología no quedaría completa si no hacemos, a modo de corolario, una ANTOLOGÍA DE LA DOCTRINA FUNDACIONAL DEL DERECHO LABORAL DOMINICANO, para lo cual han sido escogidos seis hombres que sin lugar a dudas sobresalen entre una pléyade de juslaboralistas que han contribuido a definir y otorgar identidad al Derecho Laboral Dominicano: **(I)** JOSÉ E. GARCIA AYBAR, **(II)** ANTONIO BALLESTER HERNÁNDEZ, **(III)** AMBROSIO ALVAREZ AYBAR, **(IV)** LUPO HERNÁNDEZ RUEDA, **(V)** RAFAEL ALBURQUERQUE y **(VI)** JULIO ANIBAL SUÁREZ. Todo eso conformará la *Segunda Parte*.

ANTOLOGÍA DE LA DOCTRINA FUNDACIONAL RELATIVA AL DERECHO DEL TRABAJO EN GENERAL

I.- LA GÉNESIS DEL DERECHO DEL TRABAJO

La Antigüedad y el Medioevo

1.- PUNTO DE PARTIDA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Desde siempre la doctrina juslaboralista ha debatido en torno al momento histórico que debe considerarse como el inicio o nacimiento del Derecho del Trabajo.

Dado que desde la creación misma, el hombre ha debido ganarse la vida con el fruto de su trabajo, hay quienes sostienen que el Derecho del Trabajo empieza desde ese instante. Sin embargo, esa tesis ha sido objetada por otros alegando que el Derecho Laboral está destinado a regular el *trabajo humano dependiente*, es decir aquel en que hay dos partes, y una de ella subordinada a la otra; que por tanto, el Derecho del Trabajo empieza con la aparición del primer tipo de trabajo subordinado, que lo fue sin dudas, la *esclavitud*.

Esto último también encuentra sus opositores, pues es cierto que el trabajo humano siempre ha existido y es también cierto que el trabajo dependiente, bajo distintas modalidades (esclavitud, servidumbre, vasallaje, corporaciones de oficio) es de antigua data. Sin embargo, el Derecho del Trabajo como se le conoce hoy, que es como una ciencia jurídica, comienza a aparecer con las incipientes leyes laborales aparecidas al iniciar la segunda mitad del siglo XIX, y progresivamente va engrosando con la sumatoria de nuevas leyes laborales y de carácter social, al punto de que se convierten en un conjunto de normas que en muchos países se le llama Código de Trabajo, o sencillamente Legislación de Trabajo. Y cuando los estudiosos se avocan al

estudio de esas leyes y surgieron los conflictos en la aplicación de las mismas, emerge una doctrina que es lo que a fin de cuentas da vida al Derecho del Trabajo como ciencia jurídica.

Considerar que el Derecho de Trabajo existe desde que el hombre realiza el trabajo, no es correcto pues sería como decir que el Derecho Penal nació desde que se cometió el primer crimen en la humanidad, cuando Caín mató a Abel. De otra parte, tampoco es admisible considerar que el Derecho del Trabajo nace con la primera modalidad del trabajo dependiente, la esclavitud; y ni siquiera que nace con su primera reglamentación, en tiempos tan lejanos como los del Código Hammurabi.

Todo el tiempo que precede a aquella época decisiva y explosiva en que convergieron la Revolución Francesa (fuente ideológica y social) y la Revolución Industrial (fuente fáctica y económica) hay que considerarlo, comparativamente, como si fuese los tiempos de la prehistoria para el Derecho Laboral, como ciencia jurídica que es.

Los juristas civilistas ejercen y hacen doctrina en relación al Derecho Civil, y lo hacen partir del Código Civil y sus normas complementarias, que dependiendo del país, no sobrepasa los 200 años de existencia.¹¹ Lo que los civilistas estudian más hacia atrás es el Derecho Romano, que en esencia es la génesis del actual Derecho Civil. Lo mismo podría decirse de los juristas llamados penalistas.

¹¹ Francia es tal vez el único país en donde el Código Civil sobrepasa los 200 años, dado que fue promulgado en el 1804, y sirvió de modelo, directa o indirectamente, a todos los restantes.

Ocurre exactamente lo mismo con el Derecho del Trabajo: Se trata de una ciencia jurídica relativa a la aplicación y doctrina de la legislación laboral vigente en un país determinado. La regulación del trabajo antigua, así como los modos de trabajo dependiente vigentes con anterioridad, se enseñan y estudian con propósitos similares a los que motivan al civilista a estudiar el Derecho Romano.

En ese sentido, hemos escogido tan sólo cuatro textos considerados relevantes en el ese largo periodo de la prehistoria del Derecho Laboral: El Código Hammurabi, concebido en Babilonia por allá por los años 1790–1750 a.C., La *locatio conductio operarum* y la *locatio conductio operis faciendi*, del Imperio Romano, las Leyes de Indias (españolas) y la obra *Commentaries on the Laws of England*, del inglés W. BLACKSTONE.

2.- EL CÓDIGO DE HAMMURABI

El Código Hammurabi es considerado como la legislación o cuerpo legislativo más antiguo del que se tiene conocimiento. Se trata de un conjunto de leyes concebidas para organizar y controlar la sociedad, creadas en Mesopotamia (actual Irak), hacia el siglo XVIII antes de la Era Cristiana, por órdenes del rey Hammurabi, quien fuera rey de Babilonia.

Este código fue descubierto por una expedición francesa encabezada por J. DE MORGAN, en el año 1901 y 1902, en las excavaciones de Susa. El código original, grabado en caracteres cuneiformes, sobre un block de diorita negra, de unos 8 pies de altura, se conserva en el Museo del Louvre, París. Fue traducido al francés, y de ahí, a varios idiomas más, incluido el español.

El Código se compone de un prefacio, 282 artículos (aunque faltan los números 66 al 99, 110 y 111) y un epílogo y sus disposiciones se refieren indistintamente a asuntos de la vida cotidiana, a los delitos y sus castigos; se regula el comercio, los préstamos, alquileres, herencias, divorcios, la

propiedad y el trabajo dependiente de aprendices, jornaleros libres, siervos y esclavos.

La mayoría de las penas que aparecen en el código son pecuniarias (multas), aunque también existe pena de mutilación e incluso pena de muerte. En algunos casos la ley opta por aplicar la “ley del talión”, es decir, hacer al agresor lo mismo que él hizo a su víctima siempre que ambos sean de la misma “categoría”.

Sus normas no eran del todo equitativas dado que su aplicación variaba dependiendo de la clase social de la persona, y dependiendo de si era hombre o mujer.¹²

En lo respecta al Derecho del Trabajo, el Código Hammurabi es la primerísima pieza legal de la humanidad que posee una explícita reglamentación del trabajo humano dependiente en lo siguiente:

- El código está inspirado por un alto sentido de orden, y fija claramente la responsabilidad mutua entre patrón y obrero y entre amo y siervo, según el caso.
- Se regula el aprendizaje, no como un contrato en el sentido jurídico actual, pero sí fijando responsabilidades entre maestro y aprendiz.¹³
- Se regula detalladamente la remuneración en casos de servicios independientes y en casos de trabajos bajo dependencia, con fijación de tarifas de salarios mínimos según el tipo de labor; fijando, además, las sanciones derivadas al incumplimiento.¹⁴

¹² A partir del Código Hammurabi se sabe que la sociedad en Babilonia estaba integrada por tres clases: los hombres libres o *awilum*, los *muskenum*, que podrían ser siervos o subalternos o semilibres, y los *wardum*, que eran los esclavos.

¹³ 188 § Si un maestro artesano se lleva a un hijo [ajeno] para criarlo y le enseña su oficio, no podrá ser reclamado. 189 § Si no le enseña su oficio, ese niño podrá volver a casa de su padre

¹⁴ 253 § Caso que un hombre haya contratado a otro hombre para que guarde un campo, y le confía cereal, le encarga el cuidado de las reses y el deber de cultivar el terreno, si ese hombre sustrae simiente o forraje y lo hallan en su poder, que le corten la mano. 254 § Si se queda con el cereal y debilita las reses,

- En cuanto a las vacaciones, se obliga a conceder tres días cada mes.

3.- LA *LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM* Y LA *LOCATIO CONDUCTIO OPERIS FACIENDI*

Con el Código Hammurabi aparecen por primera vez normas relativas al aprendizaje, al salario mínimo y a las vacaciones, así como las responsabilidades de las partes y las sanciones (por cierto, draconianas) a fin de asegurar el cumplimiento de la ley.

Sin embargo, es con el Derecho Romano que aparece por primera vez un texto definitorio del contrato de trabajo. Pero, además, son los romanos los primeros *juristas* de la humanidad. Son ellos los primeros que hacen doctrina, esto es, teorizan y analizan las normas vigentes, y en lo que respecta al Derecho Laboral, los romanos crearon, aplicación y comentaron profusamente la *locatio conductio operarum* y la *locatio conductio operis faciendi*, que eran los “contratos de trabajo” del Derecho Romano,¹⁵ auténticos ascendientes del contrato de trabajo moderno.

restituirá 2 veces la cebada que haya recibido. **257 §** Si un hombre contrata a un agricultor, le pagará 8 kures de cebada al año. **258 §** Si un hombre contrata a un boyero, le pagará 6 kures de cebada al año. **261 §** Si un hombre contrata a un ganadero para que lleve a pastar reses u ovejas, le pagarán 8 kures de cebada al año. **273 §** Si un hombre contrata un peón, le pagará, desde comienzo de año hasta el quinto mes, 6 granos de plata al día; desde el sexto mes hasta fin de año, le pagará 5 granos de plata al día. **274 §** Si un hombre contrata a un maestro artesano, le pagará al día: honorario de un [...], 5 granos de plata; honorario de un tejedor, 5 granos de plata; honorario de un hilander, [... granos] de plata; [honorario] de un tallista de sellos, [... granos] de plata; [honorario] de un arquero(?), [... granos] de plata; [honorario] de un herrero, t... granos] de plata; [honorario] de un carpintero, 4(?) granos de plata; honorario de un guarnicionero, [...] granos de plata; honorario de un estero, [...] granos de plata; honorario de un albañil, [... granos] de plata.

¹⁵ Fuentes sobre el *locatio operarum* y *locatio operis*: 1) EUGÈNE PETIT. *Tratado Elemental de Derecho Romano*, Pág. 404, Editorial Nacional, México, DF, 1971; 2) ANTONIO CARRILLO DE ALBORNOZ. *Derecho Privado Romano*, <http://www.derechoromano.es/>, sitio de

La *locatio conductio operarum* y la *locatio conductio operis faciendi*, han sido tan protagónicos y significativos en la regulación del trabajo humano dependiente, que subsistieron aún con la caída del Imperio Romano, y se mantuvieron vigentes, o al menos eran punto de referencia obligada, durante todo el Medioevo.

En los países de tradición *common law*,¹⁶ los contratos de trabajo romanos sirvieron de parámetro para regir las relaciones en el *master and servant law* de BLACKSTONE,¹⁷ que mantuvo vigencia hasta mediados del siglo XX, hoy mejor conocido como *employment law*.

Y en los países de tradición *civil law*,¹⁸ al NAPOLEÓN ordenar la redacción del Código

Internet consultado por última vez el 13 de octubre 2018.

¹⁶ El *common law* (en ocasiones denominado “derecho anglosajón”, “derecho anglo-americano” o “derecho inglés”) deriva del sistema legal aplicado en la Inglaterra desde la Edad Media, y es utilizado en los países que una vez fueron colonia británica. Se caracteriza por basarse más en la jurisprudencia que en las leyes, en oposición al *civil law*.

¹⁷ WILLIAM BLACKSTONE, jurista británico del siglo XVIII, profesor de Derecho Civil y Derecho Político en la Universidad de Oxford y juez en el tribunal de la *common law*, así como miembro del parlamento británico. Es autor de la muy influyente obra *Commentaries on the Laws of England*, en 4 volúmenes. Sus escritos tuvieron influencia decisiva en el desarrollo de la Constitución de los Estados Unidos así como en la conformación del derecho en ese país durante casi dos siglos. Su obra fue traducida al francés por AUGUSTE-PIERRE DAMIENS DE GOMICOURT, Bruselas, 1774, y por NICOLAS-MAURICE CHOMPRÉ, París, 1823.

¹⁸ *Civil law* es como se denomina en los países angloparlantes a los sistemas legales del continente europeo. *Civil law* es equivalente a “Derecho continental europeo”, llamado también “Derecho romanista” o “Derecho romano-germánico”, que es el sistema jurídico derivado de aquél aplicado en Europa continental, cuyas raíces se encuentran en los derechos romano, germano y canónico, y que es utilizado en gran parte de los territorios europeos y en aquellos colonizados por éstos a lo largo de su historia. Se suele caracterizar porque su principal fuente es la ley, antes que la jurisprudencia, y porque sus normas están contenidas en cuerpos legales unitarios, ordenados y sistematizados (llamados “códigos”).

Civil francés de 1804, sus redactores formularon el *contrato de arrendamiento de servicios* calcado de aquellos contratos del Derecho Romano. Todavía más, cuando se aprueba el Código Civil alemán de 1900 (en alemán *Bürgerliches Gesetzbuch* o BGB), considerada una obra de vanguardia en su tiempo, los juristas alemanes calcularon igualmente aquellos contratos del Derecho Romano.

En la *locatio conductio operarum* (locación de servicios) el *locator* se obliga a prestar al *conductor* una determinada cantidad de trabajo a cambio de una remuneración. Así, por ejemplo, cuando se contrata los servicios de un jardinero para arreglar un jardín, o la actuación de unos músicos para amenizar una fiesta nocturna.

En la *locatio operarum* el *locator* debe realizar personalmente los trabajos previstos en el contrato. La *locatio operarum* se extingue una vez concluidos los trabajos encomendados o por muerte del *locator*; aunque la muerte del *conductor* no extingue la relación, que se transmite a los herederos.

En la *locatio conductio operis* (locación de obra) el *locator* entrega al *conductor* una cosa, no para que la use y disfrute, sino para que sobre ella realice una obra y la devuelva ya finalizada.

A diferencia de la *locatio operarum*, el objeto de la *locatio operis* no es el trabajo en sí, sino el producto del mismo ya acabado (*opus*), y puede consistir tanto en transformar una cosa como en crear una nueva a partir de los materiales entregados por el *locator*. Así, cuando entrego unas túnicas al tintorero para que las limpie, o una partida de vinos a un transportista para que los transporte.

En la *locatio operis* no es necesario que el *conductor* realice por sí mismo la obra encomendada, sino que puede solicitar ayuda o encargar a otros su realización, salvo acuerdo contrario.

En fin, la *locatio operarum* equivale a lo que es hoy el *contrato de trabajo por tiempo indefinido*, mientras que la *locatio operis* es el equivalente al *contrato de trabajo para obra determinada*.

Sin dudas, que la *locatio conductio operarum* y la *locatio conductio operis faciendi*, del Derecho Romano son los textos de la antigüedad de mayor relevancia en lo que respecta a la regulación del trabajo humano dependiente. Han sido la pieza legal que más tiempo perduró o que más tiempo mantuvo su influencia como fuente regulatoria del trabajo humano dependiente. Pero, además, sirvió de molde (aunque perfectible) para el contrato de trabajo moderno.

4.- LAS LEYES DE INDIAS DE FELIPE II, REY DE ESPAÑA (1680)

Las Leyes de Indias, promulgadas a finales del siglo XVII, a iniciativa de Felipe II, Rey de España, fueron un conjunto de normas de naturaleza humanitaria, social y laboral, todo eso a la vez, destinadas a regular las relaciones entre los colonos españoles y los indios de América, y tenían por claro propósito humanizar y mejorar el trato dispensado a los indios por los conquistadores españoles. Fueron oficialmente puestas en vigor el 18 de mayo de 1680, conformando nueve libros.

Estas Leyes de Indias fueron un fruto directo de los reclamos enarbolados por la Iglesia Católica y sus misioneros en tiempos de la colonia española en América, quienes denunciaban el maltrato, las vejaciones y el discrimen del que eran objeto los indios de América en las tierras conquistadas.

Al cabo de casi dos siglos de colonización, la Corona de España comisiona a juristas y clérigos-juristas de la época a fin de elaborar una legislación que satisficiera los reclamos de la Iglesia y sus misioneros.

Tal y como se ha dicho antes, las Leyes de Indias tenían un propósito y alcance más allá del Derecho Laboral. Sin embargo, sus partes

relativas al Derecho del Trabajo son equivalentes a cualquiera de los códigos de trabajo modernos promulgados en el siglo XX, bajo los auspicios y asesoría técnica de la OIT en numerosos países del mundo.

Al observar los acápites relativos a la reglamentación del trabajo en las Leyes de Indias, es asombroso constatar que el Reino de España, en una época de pleno apogeo de la colonización y en un tiempo en que la lucha y el reconocimiento de los derechos humanos era algo impensable (y además, con 200 años de antelación a lo que hoy se acepta como fecha de nacimiento del Derecho del Trabajo) pudo concebir una reglamentación del trabajo tan completa, y que además conserva actualidad: Muchas de sus disposiciones y reglas son idénticas o semejantes a la legislación laboral hoy vigente:

- Un detallado sistema para asegurar el pago de salarios justos y suficientes.
- Un régimen de salarios mínimos y reglas concretas a fin de asegurar la igualdad salarial.
- Prohibición del pago de salario en especie.
- Establecimiento de la jornada de trabajo de 8 horas diarias (lunes a viernes) ¹⁹ y 7 horas los sábados ²⁰ (en total, 47 horas semanal) con un descanso intermedio entre jornadas ²¹ y un obligado descanso dominical.
- Prohibición del trabajo nocturno.²²

¹⁹ “Todos los obreros trabajarán 8 horas diarias, 4 en la mañana y 4 en la tarde, repartidas como convenga, en las fortificaciones y fábricas que se tuviesen, repartidas a los tiempos más convenientes para librarse de los rayos del sol, más o menos lo que a los ingenieros pareciese, de modo que, no faltando un punto en lo posible, también se tienda a procurar su salud y conservación.”

²⁰ En las llamadas *fábricas de fortificaciones* los ingenieros a cargo debían disponer “los sábados por la tarde se alce la obra una hora antes para que se paguen los jornales”

²¹ “Debe dársele al indio un tiempo para almorzar y media hora de descanso después de cada comida.”

²² “El trabajo no debía comenzar antes de salir el sol, no continuar luego de puesto éste, aun fuese voluntad de los indios continuarlo”

- Establecimiento de la jornada de trabajo de 7 horas diarias para los trabajos de minas.
- Un régimen de control del precio de las subsistencias y artículos de primera necesidad destinados a los obreros.
- Fijación de indemnizaciones por los accidentes del trabajo.
- Establecimiento de vacaciones.
- Prohibición del trabajo durante el embarazo y hasta 4 meses después del parto.
- Prohibición del trabajo de las mujeres en lugares (minas, por ejemplo) y situaciones (estancias al servicio de patrón español) en donde podrían estar expuestas a abusos.
- Prohibición del trabajo para menores de 18 años de edad, salvo la contratación bajo aprendizaje, así como otras contadas excepciones
- El aprendizaje fue detalladamente reglamentado
- La “libertad de trabajo” fue reconocida explícita y detalladamente, prohibiendo el trabajo forzoso y disponiendo que sólo se debe trabajar a voluntad y cambio de una remuneración.
- Al tiempo que se consagró la libertad de trabajo y prohibió la esclavitud, se consagró el principio del “trabajo obligación social”, con el fin de evitar la vagancia y el sin oficio; y por ende, se penalizó la vagancia.
- Se estableció incluso el principio *pro operario*.²³

En todo esto, lo que más asombra al estudioso del Derecho del Trabajo, es que éstas leyes no fueron tomadas como punto de partida, y aparentemente, ni siquiera como referencia, a la hora de concebir las primeras leyes de trabajo que emergieron con la Segunda Revolución Industrial que tuvo lugar a mediados del siglo XIX, y que se considera el momento del nacimiento del Derecho del Trabajo.

²³ Una de las disposiciones establecía que en las situaciones que se planteen en orden de cobranza de los tributos deben ser resueltas “de manera que en caso de duda siempre se esté en favor de ellos indios, y no de lo que fuere de utilidad del encomendero.”

A pesar de que las Leyes de Indias no pasaron de ser eso, es decir, una reglamentación destinadas exclusivamente para los indios de América en las colonias españolas, y tan solo por poco más de 100 años, no pueden ser excluidas de esta antología, pues hay algo que la historia no podrá negarle: Las Leyes de Indias fue la primera reglamentación del trabajo, en sentido moderno; tanto, que muchas de sus disposiciones conservan plena vigencia todavía hoy en el siglo XXI.

No obstante, hay que decir que tales preceptos, de hondo espíritu humanitario, no fueron nunca cabalmente cumplidos, manteniéndose la raza indígena durante todo el período colonial, en un estado virtual de esclavitud. Muy probablemente, eso explica la omisión a referirse a las Leyes de Indias o a tomarlas como modelo a la hora de establecer las primeras leyes laborales casi doscientos años después a mediados del siglo XIX. Ningún país lo ha hecho. Ni siquiera en la misma España, pues la percepción generalizada acerca de las Leyes de Indias, es que se trató de un estamento jurídico de tinte racial –aunque ciertamente humanitario– para ser aplicado sólo a los indios, que además, a pesar de haber sido concebidas, no tuvieron una comprobada aplicación.

5.- COMMENTARIES ON THE LAWS OF ENGLAND, DE WILLIAM BLACKSTONE (1765)

Para un juslaboralista iberoamericano, e incluso para uno continental europeo, le resultará extraño encontrar en esta antología los *Commentaries on the Laws of England*, de WILLIAM BLACKSTONE,²⁴ pues por lo general

en la formación jurídica que recibimos los juristas de los sistemas jurídicos de tipo *civil law*,²⁵ no es frecuente referirse a los acontecimientos ocurridos en los países anglosajones (Gran Bretaña, Estados Unidos, Australia, etc.). Sin embargo, quien tiene la oportunidad de estudiar el Derecho Laboral de los Estados Unidos, podrá constatar la transcendencia de la obra de BLACKSTONE en todo el *common law*,²⁶ tanto en Gran Bretaña como en Estados Unidos. Y en el Derecho Laboral de estos países la influencia de BLACKSTONE fue amplia y prolongada.²⁷

En aquella época, en que los abogados y jueces no tenían tanto acceso a la jurisprudencia, sino que se guiaban por los *treatises* (tratados) y *commentaries* (comentarios) de autores distinguidos, la obra *Commentaries on the Laws of England*, de WILLIAM BLACKSTONE (1765), ejerció una marcada influencia –tanto en

GOMICOURT, Bruselas, 1774, y por NICOLAS-MAURICE CHOMPRÉ, París, 1823.

²⁵ *Civil law* es como se denomina en los países angloparlantes a los sistemas legales del continente europeo. *Civil law* es equivalente a “Derecho continental europeo”, llamado también “Derecho romanista” o “Derecho romano-germánico”, que es el sistema jurídico derivado de aquél aplicado en Europa continental, cuyas raíces se encuentran en los derechos romano, germano y canónico, y que es utilizado en gran parte de los territorios europeos y en aquellos colonizados por éstos a lo largo de su historia. Se suele caracterizar porque su principal fuente es la ley, antes que la jurisprudencia, y porque sus normas están contenidas en cuerpos legales unitarios, ordenados y sistematizados (llamados “códigos”).

²⁶ El *common law* (en ocasiones denominado “derecho anglosajón”, “derecho anglo-americano” o “derecho inglés”) deriva del sistema legal aplicado en la Inglaterra desde la Edad Media, y es utilizado en los países que una vez fueron colonia británica. Se caracteriza por basarse más en la jurisprudencia que en las leyes, en oposición al *civil law*.

²⁷ Tuve la dicha de familiarizarme con el Derecho Laboral de los Estados Unidos, pues, por un lado, realicé en el año 2016 un *Master in U.S. Laws* en *Washington University in St. Louis*, y por otro lado, en ocasión de la elaboración mi tesis doctoral (años 2010-2013) de la Universidad de París 1 – La Sorbona, titulada “*El Derecho del Despido en los Países del Tratado DR-CAFTA y Panamá. Estudio Comparativo*”, debí también estudiar a fondo el Derecho Laboral de ese país.

²⁴ WILLIAM BLACKSTONE, jurista británico del siglo XVIII, profesor de Derecho Civil y Derecho Político en la Universidad de Oxford y juez en el tribunal de la *common law*, así como miembro del parlamento británico. Sus escritos tuvieron influencia decisiva en el desarrollo de la Constitución de los Estados Unidos así como en la conformación del derecho en ese país durante casi dos siglos. Su obra fue traducida al francés por AUGUSTE-PIERRE DAMIENS DE

EE.UU. como en Inglaterra— en la concepción legal de las relaciones de trabajo.

“BLACKSTONE incluía a *master-and-servant*, marido y mujer, y padre e hijo como relaciones paralelas bajo el *Law of Persons* (Derecho de las personas) como las tres grandes relaciones en la vida privada. Otros tratados sobre ‘Master and Servant’ o sobre ‘Domestic Relations’, tomaron su estructura básica a partir de BLACKSTONE.”²⁸ *Elements of the Law of Domestic Relations and of Employer and Employed*, de Irving BROWN (1890), *Commentaries on the Law of Master and Servant, Including the Modern Laws on Workmen’s Compensation, Arbitration, Employer’s Liability*, de Charles B. LABATT (1913), *A Treatise on the Law of Master and Servant*, de Charles Manley SMITH (1852), *A Treatise on the Law of Master and Servant Covering the Relation, Duties and Liabilities of Employers and Employees*, Horace G. WOOD (1877), entre otros.

Bajo ese estado de cosas, “el *master* tenía el derecho a dirigir y controlar las labores de todos los miembros en su propiedad, y derecho a disfrutar y beneficiarse de los frutos de sus trabajos.”²⁹ “[El *master*] tenía, en diversos grados, competencia o control sobre [todos los miembros de su propiedad]. Esta competencia incluía derecho a sus servicios, e incluso, en ciertos casos, derecho a castigarlos o recluirllos.”³⁰

“Como resultado de esta predominante concepción legal, la mayoría de la jurisprudencia de lo que hoy se llama *employment law* en los

países del *common law* era formulada sin reconocer directamente como una parte en el proceso a la persona del trabajador cuyo trabajo estaba siendo juzgado. Por ejemplo, en el caso *Payne v. Western & Atl. Railroad*, 1884,³¹ —el principal caso anunciando el *employment-at-will rule* en los Estados Unidos— los trabajadores ferroviarios cuyas restringidas libertades eran el objeto del pleito no estaban ni siquiera representados en el litigio como parte.”³² En ese período de la historia estadounidense “muchos de los casos fueron litigados entre *masters* que competían entre sí, mientras los trabajadores, cuya suerte estaba en juego, se mantenían de lado como espectadores, sin ser partes en el proceso. Grandes grupos de trabajadores fueron categóricamente impedidos de elevar demandas, servir como testigos, o votar para elegir representantes³³ que pudieran crear leyes en su interés.”³⁴

En Estados Unidos, el *old Blackstone model* cambió un poco, aunque no del todo, a partir de la abolición de la esclavitud en 1865 (13° enmienda constitucional), la aprobación de la *Married Women’s Property Acts*, la desaparición del aprendizaje, la eliminación pagos de salarios mediante vales, entre otros factores. Luego, durante el siglo XX, ese viejo modelo continuó erosionándose, pero lentamente; primero, con las leyes federales adoptadas a partir del *New Deal* de Frankllyn D. Roosevelt en la década de 1930,³⁵ luego con la aprobación de las leyes sobre

³¹ Caso *Payne v. Railroad Co.*, 1884. Reports of cases argued and determined in the Supreme Court of Tennessee, Vol. 81, Pág. 520.

³² ROTHSTEIN, Mark A., y otros. *Obra citada precedentemente*. Pág. 4.

³³ “*Representatives*” significa, en el contexto de la cita, diputados o senadores ante el Congreso de EE.UU.

³⁴ ROTHSTEIN, Mark A., CRAVER, Charles B., SCHOROEDER, Elinor P., SHOBEN, Eleaine W., y VANDER VELDE, Lea S. *Employment Law*. Pág. 4, West Publishing Co. St. Paul, MINN. (Estados Unidos), 1994.

³⁵ La *National Labor Relations Act*, de 1935, conocida como *Wagner Act* y la *Fair Labor Standards Act*, de 1938, llamada también *Wages and Hours Bill*

²⁸ ROTHSTEIN, Mark A., CRAVER, Charles B., SCHOROEDER, Elinor P., SHOBEN, Eleaine W., y VANDER VELDE, Lea S. *Employment Law*. Pág. 4, West Publishing Co. St. Paul, MINN. (Estados Unidos), 1994.

²⁹ ROTHSTEIN, Mark A., y otros. *Obra citada precedentemente*. Pág. 4.

³⁰ STEINFELD, Robert. *Property and Suffrage in the Early American Republic*, Stanford Law Review No. 41, Págs. 335, 344 y 345, año 1989.

discriminación en los años 1960 y 1970,³⁶ y más luego con las excepciones al *at-will rule* admitidas por la jurisprudencia durante las últimas tres décadas,³⁷ unido a una nueva ola de leyes federales y estatales.³⁸

El viejo *master and servant law* ya no es el mismo que reinó en la época de BLACKSTONE, pero eso no quiere decir que haya desaparecido del todo. Todavía quedan vestigios de él. Ahora se le llama *employment law*,³⁹ y aunque sigue separado del *labor law* (Derecho colectivo de trabajo), poco a poco la doctrina ha ido reconociéndolos como una sola disciplina, mejor conocida por la doctrina internacional como Derecho del Trabajo, Derecho Laboral o *Labor and Employment Law*.

³⁶ La *Civil Rights Act* de 1964, la *Age Discrimination Act in Employment* de 1967 (ADEA), la *Mine Safety and Health Act* de 1969, la *Occupational Safety and Health Act* de 1970 (OSHA), la *Rehabilitation Act* de 1973, la *Employee Retirement Income Security Act* (ERISA) de 1974, y la *Consumer Credit Protection Act* (CCPA) de 1974

³⁷ Las excepciones a la regla del *at-will* son: El orden público (*public policy*), a partir de 1959, pacto implícito de buena fe y trato leal (*good faith implied covenant*), a partir de 1974, y las *explicit or implied contract restrictions*.

³⁸ La *Workers Adjustment and Retraining Notification* (WARN) de 1988, la *Employee Polygraph Protection Act* de 1988 (EPPA), la *Older Workers Benefit Protection Act* (OWBPA) de 1990, la *Americans With Disabilities Act* de 1990, la *Family and Medical Leave Act* (FMLA) de 1993.

³⁹ Durante todo el siglo XIX y gran parte del siglo XX, a lo que hoy se conoce como *employment law* (Derecho individual de trabajo) se le denominaba *master and servant law*, que literalmente significa "derecho del sirviente y señor." "Durante el siglo XIX la clase trabajadora se resistía a los términos 'señor' y 'sirviente' a favor del término francés 'empleado,' pero en el mundo de los tratados legales, la terminología de 'master-servant' persistió." (ROTHSTEIN, Mark A., CRAVER, Charles B., SCHOROEDER, Elinor P., SHOBEN, Eleaine W., y VANDER VELDE, Lea S. *Employment Law*. Pág. 1, West Publishing Co. St. Paul, MINN. (Estados Unidos), 1994.

II.- LA GESTACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

La Revolución Francesa (1789) y la Primera Revolución Industrial (1760–1840)

1.- LA SPINNING MULE DE CROMPTON (1779) Y LA MÁQUINA DE VAPOR DE WATT (1769 – 1782)

Cuando los juslaboralistas buscan identificar el momento del nacimiento del Derecho del Trabajo (que mayoritariamente se considera que es cuando aparecen las primeras leyes laborales, con el inicio de la Segunda Revolución Industrial), muchos olvidan que ese parto con dolores que dio lugar a esas insipientes normas laborales, tuvo su origen alrededor de 60 a 50 años hacia atrás, que fue el momento cuando se asentó el embrión que luego le daría la vida.

Ciertamente, esas primeras leyes laborales que se aprueban en Inglaterra y en Francia, procurando limitar la extenuante jornada de los niños en las fábricas, y que posteriormente se extienden a las mujeres trabajadoras, y más posteriormente a los hombres, fueron aprobadas por los parlamentos de esos países en momentos en que eran sometidos a una fuerte presión social fruto de la indignación de la sociedad al salir a luz pública las deprimentes condiciones laborales de la industria mecanizada.

Pero lo triste es que esa industria mecanizada tenía más de medio siglo de operaciones y su aparición tuvo lugar en Inglaterra durante los últimos veinte años del siglo XVIII, cuando se conjugaron dos frutos del ingenio humano, la *Spinning mule* de SAMUEL CROMPTON y la máquina de vapor de JAMES WATT.

La llamada *Primera Revolución Industrial* adquiere fisonomía propia, con mecanismos complejos, impulsados por el hombre y por otras fuentes de energía, al concretarse las llamadas *cuatro grandes invenciones*, que habían de cambiar la técnica productora:

- En 1770, el tejedor JAMES HARGREAVES patentó la *Spinnig Jenny* (rueca mecánica), consistente en un batidor con una fila de husos, dispuestos de manera que pudiera retorcer al mismo tiempo una serie de hilos.
- En 1771, RICHARD ARKWRIGHT inventó una máquina de hilar, la *water frame*, que era movida por la acción de agua.
- En 1779, el hilandero SAMUEL CROMPTON combinó los dos inventos anteriores en uno que, por híbrido de aquéllos, denominó *mula*.
- No obstante, fue la *máquina de vapor*, perfeccionada por JAMES WATT sobre ideas del francés DENIS PAPIN, y el adicional sistema de rotación, logrando todo ello entre los años 1769 y 1782, lo que consintió aplicar el valor a toda clase de maquinarias.

A la máquina de vapor, en sucesión vertiginosa, van agregándose cientos y miles de maquinarias, de carácter genérico las unas, como los motores, y peculiares de cada industria y especialidad las otras. Así se fue consiguiendo efectuar mecánicamente, no sólo el trabajo manual del hombre (o sea, sustituyéndolo) sino también tareas que excedían en mucho a las fuerzas físicas del hombre, y hasta sus posibilidades.

En el año 1800, sólo había 289 máquinas de vapor en toda Inglaterra; y en el año 1835, se contaban ya 123,000 telares de vapor en Gran Bretaña, mientras que la cifra rebasaba el millón al empezar el siglo XX.

Hasta entonces el trabajo humano subordinado había sido siempre oneroso, con la esclavitud, la servidumbre, el vasallaje y las corporaciones de oficio. Sin embargo, por más penosos que fueron estos trabajos, en ninguno de estos el trabajador convivía con la máquina ni mucho menos debía ajustarse el ritmo de una producción mecanizada.

La invención de la *spinning mule* unido a la *máquina de vapor*, posibilitó la creación de todo tipo de producción mecanizada. Permitió crear lugares de trabajo adaptados a esa nueva

invención, llamado *fábrica*, en donde el obrero se convertía en una herramienta más que debía adaptarse al ritmo de producción así mecanizado.⁴⁰ No había límites de horarios, ni de días, ni reglas ni períodos de descanso, ni mucho menos condiciones de higiene en un lugar en donde lo novedoso y primordial era la máquina de producción.

Estos nuevos instrumentos de producción aparecen en un período de la humanidad en que la población había dejado atrás sistemas de trabajo humillantes como la *servidumbre*,⁴¹ el *vasallaje*,⁴² y las *corporaciones de oficio*.⁴³ En ese estado de cosas, la otra opción que tenía la población era acudir a las *fábricas*, nuevos centros de trabajo, en convivencia con las nuevas máquinas de producción.

Ese nuevo esquema de producción es lo que la historia registra y conoce como la *Primera Revolución Industrial*, pues ciertamente contribuyó al incremento de la economía de las naciones dominantes de la época, iniciando por Inglaterra. Pero sin embargo, provocó una onda división social entre los obreros de las fábricas y los dueños de éstas.

⁴⁰ A partir del siglo XVI aparecen la manufactura, la fábrica y los grandes comercios. Sin embargo, es luego de la *spinning mule* conjugada con la máquina de vapor que se introduce la industria mecanizada en las fábricas.

⁴¹ La *servidumbre* obligaba al individuo, e incluso a sus dependientes, a estar atado a la tierra y trabajar en ella para concederle los frutos al señor feudal.

⁴² El *vasallaje* era una variante de la servidumbre, pues si bien la persona ya no estaba ligada a la tierra y obligada a dar los frutos al señor feudal, ahora, por poseer la tierra estaba obligado a pagar un tributo al mismo señor feudal.

⁴³ Las *corporaciones de oficio* eran asociaciones gremiales conformadas por antiguos vasallos y siervos que dejaron el campo y conformaron las aglomeraciones, pueblos y ciudades, pero que al final se convirtió en otro medio de explotación: El aprendiz y cualquier otro no podía encontrar trabajo sino sujeto a las condiciones de quienes controlaban las corporaciones, en base a prebendas y favoritismos.

Sin dudas, esa Revolución Industrial se convirtió en el terreno fértil en donde germinaron las ideas liberales de la *Revolución Francesa*.

2.- DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE Y DEL CIUDADANO (1789)

La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano aprobada por la Asamblea Nacional Constituyente francesa el 26 de agosto de 1789 es uno de los documentos fundamentales de la Revolución Francesa, que tuvo lugar y se desarrolló entre los años 1789 y 1799. Esa Declaración es considerada además como una de las piezas más influyentes de la historia moderna.⁴⁴

Se podría afirmar que esta Declaración constituye el acta de nacimiento de todo un explosivo movimiento llamado Revolución Francesa, pero además el inicio de una etapa de desenfrenado liberalismo individual y económico, pues a fin de cuentas la referida Declaración lo que manifiesta y consagra es el derecho que tiene todo individuo a ser libre, tanto en la expresión de sus ideas como también en su actividad económica y su trabajo. La Declaración, en adición, enfatiza en el derecho a la igualdad de todos los seres humanos; aunque, irónicamente no se refiere ni a la mujer ni a la esclavitud.⁴⁵

En lo que respecta al Derecho Laboral, la Declaración de los Derechos del Hombre y la subsecuente Revolución Francesa, representan y significan lo siguiente:

1. Por empezar, constituyen la ruptura con el pasado, esto es, con el anterior modo de

regular el trabajo dependiente: Durante la segunda mitad de la Edad Media, y aún con posterioridad, hasta que fue dictado el Decreto Allarde (que comentaremos más adelante) el trabajo dependiente estaba sujeto a un régimen rígido, corrupto y desgastado, conocido como “corporaciones de oficio”, en donde cualquier persona que quisiese ejercer un trabajo (albañil, herrero, pintor, prensista, etc.) tenía forzosamente que agremiarse y sujetarse a reglas pautadas por los dirigentes de las llamadas corporaciones, que a fin de cuentas se convirtieron en los amos y señores de todo aquel que quisiese ascender, o incluso meramente ganarse la vida con el sustento de su trabajo.

La Revolución Francesa, primero con la Declaración de los Derechos del Hombre y luego con el decreto Allarde y la ley Le Chapelier, fulminó todo ese estado de cosas y lo sustituyó por un derecho a la libertad plena que posteriormente se constató que era también un extremismo.

2. Por otro lado, la Revolución Francesa se convirtió en el elemento ideológico que acompañó a la Revolución Industrial, que a su vez es el elemento fáctico y económico. Esa conjugación da lugar al momento de concepción del Derecho del Trabajo: El embrión de lo que posteriormente (con la aparición de las primeras leyes laborales a mediados del siglo XIX) emergerá como Derecho del Trabajo es sembrado al convergir la Revolución Francesa y la Primera Revolución Industrial. Todo lo que transcurre desde la Declaración de los Derechos del Hombre en 1789 hasta las insipientes leyes laborales inglesas de 1833 y 1842 y francesas de 1841 y 1848, no es más que el período de gestación del Derecho del Trabajo.
3. Por último, constituyen el inicio de una etapa histórica en donde predomina el liberalismo individual y económico junto a una actitud estatal de abstención: *laissez faire, laissez*

⁴⁴ Los conceptos de la Declaración provienen de la corriente filosófica de la “*Iluminación*”, que propugnan por el *individualismo* y el *contrato social* según las teorías del filósofo genovés, ROUSSEAU. La Declaración recibe fuerte influencia, además, de los principios enarbolados en la Declaración de Independencia de Estados Unidos, del 4 de julio de 1776.

⁴⁵ La esclavitud fue abolida formalmente el 4 de febrero de 1794, mediante una llamada “Convención Nacional”, de carácter complementario.

passer.⁴⁶ Con la Revolución Francesa se entroniza a la libertad individual sin límites, sin frenos y hasta con rabia. Se proclama una especie de divorcio respecto a las ataduras del pasado (servidumbre, vasallaje y corporaciones de oficio) y la nueva soltería se convierte en un desenfrenado libertinaje: Si antes no se podía trabajar sin una autorización y prebenda al gremio, ahora se proclamaba una proscripción total a las asociaciones y la libertad de convenir cualquier tipo de trabajo con quien sea y como sea: Sin límites de horarios, sin tasas mínimas de salario, sin restricciones a las edades o a las condiciones de sexo y sin miramientos respecto a la seguridad en los lugares de trabajo. En tales condiciones, el trabajo se convirtió en una auténtica “mercancía”⁴⁷ sujeta a la oferta y la demanda entre el potentado dueño de las fábricas versus el obrero cuasi indigente, ávido de trabajo para su sustento personal y familiar. Las peores víctimas de ese estado de cosas resultaron ser los trabajadores menores de edad.

3.- LA LEY LE CHAPELIER Y EL DECRETO ALLARDE (1791)

La Ley “Le Chapelier” fue promulgada en Francia el 14 de junio de 1791, y es mejor conocida por el apellido de su autor, el abogado bretón ISAAC LE CHAPELIER. Esa ley

proscribe las organizaciones obreras, en específico las corporaciones de oficio, esencialmente católicas, pero igualmente las que agrupan campesinos y obreros.

A esta ley le antecede el Decreto Allarde del 17 de marzo del 1791,⁴⁸ que prohíbe la realización de huelgas, así como la constitución de asociaciones. Prohíbe además ciertos tipos de empresas no lucrativas como las mutuales.

Tanto la Ley Le Chapelier como el Decreto Allarde, son parte de un movimiento hacia una economía más liberal que inició con el Edicto de Turgot de 1776, mediante el cual se suprimieron las corporaciones de oficio, aunque sin embargo ese decreto fue derogado casi inmediatamente después, debido a la discordia que provocó. No obstante, sus propósitos fueron retomados y finalmente consagrados y establecidos con el Decreto Allarde y la Ley Le Chapelier.

El artículo 1 de la Ley Le Chapelier disponía: *“El dismantelamiento de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo oficio y profesión es una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, y se prohíbe totalmente volver a crearlas bajo cualquier forma”*. Y el artículo 2 disponía: *“Los ciudadanos del mismo oficio o profesión, empresarios, comerciantes, artesanos, obreros de cualquier ramo, no pueden, cuando están juntos, nombrar presidente, secretario o sindico, llevar registros, promulgar estatutos y ordenanzas ni tomar decisiones, ni imponer normas en su interés común”*.

La Ley Le Chapelier se mantuvo vigente hasta ser derogada el 25 de mayo de 1864, por la Ley Ollivier, que abolía el delito de asociación.

La trascendencia de la Ley Le Chapelier en el Derecho del Trabajo proviene de haber sido de las manifestaciones más concretas del individualismo y liberalismo económico desatado por la

⁴⁶ La frase *laissez faire, laissez passer* es una expresión francesa que significa «dejen hacer, dejen pasar». Se usa para referirse al capitalismo en estado puro, o «capitalismo laissez-faire». El capitalismo en estado puro llega a existir cuando el Estado está separado de la economía y el mercado. Se caracteriza por una abstención de dirección o interferencia especialmente con la libertad individual de elección y acción; una doctrina que se opone a la injerencia gubernamental en asuntos económicos

⁴⁷ “El trabajo no es una mercancía” es un principio expresado en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT (Declaración de Filadelfia, 1944), integrada como anexo a la Constitución de la OIT en 1944, que establece los principios, fines y objetivos de la organización.

⁴⁸ El nombre del Decreto se debe a su autor PIERRE D’ALLARDE.

Revolución Francesa, que, a su vez, tuvo un efecto contagio en el resto del mundo, especialmente en Europa y en América Latina.

Ciertamente, la Revolución Francesa, y lo que fue de su consecuencia: La Declaración de los Derechos del Hombre, la Ley Le Chapelier y el contrato de arrendamiento de servicios del Código Civil Napoleón, dieron lugar a una etapa de revisionismo en todos los países de Europa que fueron ocupados por Francia, incluyendo España. Y al estar España ocupada por la Francia napoleónica, las corrientes del liberalismo de la Revolución Francesa tuvieron también su efecto contagio en las colonias españolas de América. De ahí que, al independizarse, las nuevas repúblicas hispanas, todas se inspiraron en la codificación napoleónica, y adoptaron el contrato de arrendamiento de servicios, que terminó regulando las relaciones individuales de trabajo de todos esos países, hasta bien entrado el siglo XX.

4.- EL ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS DEL CÓDIGO CIVIL NAPOLEÓNICO (1804)

El llamado contrato de *locación de servicios* o *arrendamiento de servicios* ocupará siempre un lugar en los anales del Derecho del Trabajo, pues desde la codificación napoleónica de 1804 hasta mediados del siglo XX, con variaciones de fechas según cada país, se convirtió en el contrato bajo el cual quedó regida la relación obrero-patronal, al menos en los países de tradición *civil law*.^{49 50}

⁴⁹ El *common law* (en ocasiones denominado “derecho anglosajón”, “derecho anglo-americano” o “derecho inglés”) deriva del sistema legal aplicado en la Inglaterra desde la Edad Media, y es utilizado en los países que una vez fueron colonia británica. Se caracteriza por basarse más en la jurisprudencia que en las leyes, en oposición al *civil law*.

En los países de tradición *common law* el equivalente al contrato de *locación de servicios* lo cumplió el *master and servant law* de BLACKSTONE, que se comenta en detalle en parte anterior de este mismo estudio.

⁵⁰ El *common law* (en ocasiones denominado “derecho anglosajón”, “derecho anglo-americano” o “derecho inglés”) deriva del sistema legal aplicado en la Inglaterra desde la Edad Media, y es utilizado en los

El contrato de arrendamiento de servicios previsto en el Código Civil francés, disponía en su Artículo 1780: “*Ninguno puede contratar sus servicios sino por cierto tiempo, o para una empresa determinada.*” Mediante ese texto se “expresa la prohibición del compromiso perpetuo, principio considerado como una conquista de la Revolución francesa; se trata de prohibir los contratos a vida reconstituyentes de las servidumbres personales próximas al feudalismo.”⁵¹ Posteriormente, con la Ley del 27 de diciembre de 1890 se añadieron dos párrafos al Artículo 1780, diciendo: “*El arrendamiento de servicios hecho sin determinación de su duración, puede siempre cesar por la voluntad de una de las partes contratantes. Sin embargo, la rescisión del contrato por la voluntad de uno solo de los contratantes puede dar lugar a daños y perjuicios*”

“En el sistema jurídico liberal, consagrado en el Código Civil, en el que el contrato de trabajo constituye la fuente normal y casi exclusiva de las relaciones individuales, corresponde solamente a las partes el decidir sobre la duración del contrato y las modalidades de su terminación. Según una concepción puramente civilista [...] el régimen jurídico de la ruptura continúa, por tanto, dominado por el doble principio de la *libertad* y de la *reciprocidad*.”⁵² “Esta libertad está marcada por el signo de una reciprocidad perfecta: El jefe de empresa podrá despedir al trabajador inepto o inútil; el asalariado puede recobrar la libre disposición de su persona.”⁵³

países que una vez fueron colonia británica. Se caracteriza por basarse más en la jurisprudencia que en las leyes, en oposición al *civil law*.

⁵¹ COUTURIER, Gérard. *Droit du travail. 1/Les relations individuelles de travail*, Pág. 167. Presses Universitaires de France, Paris (Francia), 3° Ed. 1996

⁵² CAMERLYNCK G. H. y LYON-CAEN, *Derecho del Trabajo*, Pág. 124. Aguilar S. A. de ediciones, Madrid (España), 1974. Obra traducida del francés por Juan M. RAMÍREZ MARTÍNEZ de *Droit du travail*, Précis Dalloz, Paris (Francia), 5° Ed. 1972.

⁵³ CAMERLYNCK G. H. y LYON-CAEN, *obra citada precedentemente*, Pág. 132.

En nombre de la *libertad* cualquiera de las partes contratantes tenía un incuestionable derecho a rescindir el contrato, y por eso en 1804 se establece el primer párrafo del Art. 1780 del Código Civil. Casi un siglo después, el legislador se percató que esa libertad no siempre es benigna, y por eso, mediante la Ley del 27 de diciembre de 1890, añade un párrafo al Art. 1780 y aclara que la libertad de rescisión del contrato “*puede dar lugar a daños y perjuicios.*” La nueva disposición es todavía insuficiente pues evidencia que el legislador de la época no había captado –o no quería reconocer– que en el *arrendamiento de servicios* no existía auténtica igualdad entre los contratantes.⁵⁴

Con la entrada del siglo XX las cosas cambian, pues los acontecimientos sociales fueron dando lugar a numerosas leyes laborales y sociales que regulaban no solo las relaciones colectivas de trabajo –reconociendo los derechos a la asociación sindical, la huelga y la negociación colectiva– sino también las relaciones individuales de trabajo, estableciendo límites a la jornada de trabajo, descansos y salarios mínimos, y condicionando el trabajo para mujeres y menores.⁵⁵ Todo esto provocó que a mediados del siglo XX prácticamente todos los países de América Latina tenían leyes que creaban el contrato de trabajo, sustituyendo al desfasado contrato civil de

arrendamiento de servicios; ⁵⁶ la misma Francia, en 1910, ya tenía un Código de Trabajo.

III.- LA APARICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

La Segunda Revolución Industrial (1840–1914)

1.- LOS INFORMES VILLERMÉ (1840) Y ASHLEY (1842)

Legitimada y desatada la libertad contractual plena, de la mano del individualismo, ambos derivados de las ideas lanzadas con la Revolución Francesa, y todo esto unido al pleno auge de la Primera Revolución Industrial, los centros de trabajo mecanizados se encontraban en pleno apogeo al iniciar la década de 1840.

Para ese entonces, ya eran constantes y preocupantes las denuncias de moralistas, religiosos, economistas y políticos. Esto motivó a que los gobiernos de Francia y Gran Bretaña, separadamente, iniciaran sus investigaciones de las cuales afloraron sendos informes, separados entre ellos por apenas dos años, los cuales adquirieron una inusitada celebridad, no sólo por ser informes oficiales, sino también por sus contenidos.⁵⁷

⁵⁴ Ciertamente, no era lo mismo que la rescisión unilateral del contrato la produjese el patrono (lo que hoy llamamos despido) a que la ejerciera el trabajador (renuncia). Cuando la ejerce el empleador, no es más que una decisión administrativa entre otras en la gestión de su negocio. Asimismo, cuando la ejerce el empleador, por lo general el trabajador se queda, de buenas a primeras, sin la principal fuente de sustento personal y familiar. En cambio, cuando la rescisión es ejercida por el trabajador, es obvio que las consecuencias (daños y perjuicios) para el empleador no son tan gravosas.

⁵⁵ En Europa la etapa de las primeras leyes laborales empezó a mediados del siglo XIX, sin embargo, en América Latina esa etapa empezó junto con el siglo XX y se extendió –dependiendo del país– hasta los años 1930 (Ej.: México, Chile, Venezuela), 1940 (Ej.: Costa Rica, Guatemala, Nicaragua, Panamá), 1950 (Ej.: Honduras, República Dominicana), y 1960 (Haití)

⁵⁶ El contrato de arrendamiento de servicios continuó en Costa Rica hasta la promulgación del Código de Trabajo en 1943; en El Salvador hasta la promulgación de la Ley del 2 de marzo de 1946 sobre conflictos individuales de trabajo; en Guatemala, hasta que se promulgó el Decreto 1434 de 1926, llamado “Ley del Trabajo”; en Honduras, hasta la promulgación del Decreto-Ley 224 del 20 de abril de 1956, sobre contratación individual del trabajo; en Nicaragua hasta 1945 año en que promulga el Código de Trabajo; en Panamá hasta el Decreto-Ley No. 38 del 28 de julio de 1941, que regula las relaciones de trabajo inspirados en el Código de Trabajo de España de 1926; y en República Dominicana hasta la promulgación de la ley 637 de 1944 sobre contratos de trabajo.

Nótese que en la mayoría de los países, el contrato de trabajo llegó antes que la codificación.

⁵⁷ Fuente: JOSEPH LAJUGIE, *Los sistemas económicos* (Buenos Aires, 1968), Pág. 26.

Las conclusiones de informe de VILLERMÉ (1840), sobre el trabajo textil, fueron las siguientes:

- 1) Los niños entran a trabajar a la edad de 7 años, e incluso hay algunos de 5;
- 2) Se trabaja desde las 6 de la mañana hasta las 7 de la tarde, de pie y con temperatura sofocante;
- 3) Para mantener despiertos a los operarios se emplea un látigo;
- 4) Los salarios apenas alcanzan para subsistencia de la familia obrera ;
- 5) La enfermedad y la desocupación significan miseria y subalimentación;
- 6) Las condiciones de alojamiento son deplorables y originan un índice muy alto de mortalidad, sobre todo infantil.

Por su parte, el informe de ASHLEY (1842), referido a las condenaciones laborales de mujeres y niños en las minas de carbón, señalaba como puntos más importantes los siguientes:

- 1) Las mujeres y los niños trabajan en el fondo de los pozos y de 12 a 16 horas por día;
- 2) Los niños bajan a los plazos desde los 6 años, edad en que están encargados de abrir y cerrar las vagonetas de las galerías;
- 3) De los 12 a los 15 manejan los caballos que arrastran las vagonetas de mineral;
- 4) De los 15 a los 18 años, juntamente con las mujeres, arrastran los sacos de carbón a lo largo de las galerías; en Escocia se les obliga a subir esos sacos a la superficie, por escaleras excavadas en la roca;
- 5) Estas condiciones de trabajo producen efectos de fatiga en la salud física y moral de hombres, mujeres y niños.

Estos impactantes informes constituyeron los dolores de parto que dieron a luz el nacimiento del Derecho del Trabajo, con la aprobación de las primeras leyes laborales del mundo moderno:

INGLATERRA

- **1802:** Se limita el trabajo de los aprendices indigentes a 12 horas diarias, con

exclusión del trabajo nocturno. No fue cumplida.

- **1819:** Se prohíbe el trabajo de los menores de 9 años en las manufacturas de algodón y se establece la jornada de 12 horas para los de 9 a 16 años. Tampoco fue cumplida.
- **1833:** Se prohíbe el trabajo a menores de 9 años en las industrias textiles; se limita a 69 horas semanales la jornada de los menores de 18 años, excluidos además del trabajo nocturno; se implanta la primera inspección gubernamental en las fábricas.
- **1842:** Se prohíbe el trabajo de los menores de 10 años en las minas y se establecen 36 horas semanales para los niños de 10 a 13 años. Se legisla por primera vez para las mujeres adultas, al prohibirles trabajar en las minas.

FRANCIA

- **1813:** Se prohíbe el trabajo de menores de 10 años en las minas. Ley incumplida.
- **1841:** No se permite el trabajo a menores de 8 años en las fábricas que acupe a más de 20 trabajadores; se implanta la jornada de 8 a 12 horas para los menores, hasta los 16 años; se prohíbe el trabajo nocturno antes de los 14 años. Incumplida también.
- **1848:** Se le implanta la jornada máxima de 10 horas para los menores de 14 años. Esta ley tampoco fue observada.

PRUSIA (ALEMANIA)

- **1839:** Prohibición del trabajo de los menores de 9 años en fábricas y minas; jornada máxima de 10 horas, excluidos de trabajos nocturnos y el dominical, para menores de 16 años.
- **1853:** Prohibición general del trabajo en las fábricas para los menores de 12 años; se inicia la inspección laboral

AUSTRIA

- **1854:** Se reglamenta, pero no se observa, el trabajo de niños y mujeres en las minas.

- **1859:** Prohibición del trabajo en las fábricas para los menores de 10 años; jornada máxima de 10 a 12 horas para los jóvenes.

Es cierto que las dos primeras leyes aprobadas tanto en Gran Bretaña como en Francia, no tuvieron una efectiva aplicación: fueron incumplidas. Sin embargo, también es cierto que fue a partir de entonces cuando se produjo una subsecuente cadena de nuevas leyes laborales que fueron aprobadas sucesivamente en todos los demás países del mundo.

Y esta sucesión de leyes se prolongó hasta la década de los años 1930, momento en que el desarrollo del Derecho Laboral experimenta otro giro: La codificación laboral por doquier en el mundo.⁵⁸

Estos informes son los que destapan los ojos al mundo acerca de lo que estaba ocurriendo desde que se desató el individualismo y el liberalismo económico, a partir de la Revolución Francesa. Estos informes develaron al mundo que la Primera Revolución Industrial, que ciertamente había multiplicado las riquezas de las naciones, estaba empobreciendo a sus gentes.

Finalmente, estos informes comenzaron a conmover a los gobiernos de la época, que comprendieron que estaban obligados a introducir cambios luego de más de medio siglo de desenfreno provocado por la producción mecanizada de la Revolución Industrial y el liberalismo e individualismo económico desatado con la Revolución Francesa.

2.- EL MANIFIESTO COMUNISTA DE MARX & ENGELS (1848)

“¡Proletarios de todos los países, uníos!”

El “*Manifiesto del Partido Comunista*”, mejor conocido como “*Manifiesto Comunista*” es una de las piezas políticas más influyentes de la historia, y junto con “*El Capital*”, obra aún más profunda que la primera, ambas autorías de CARLOS MARX, son textos que han tenido una repercusión social definitoria en la conformación del Derecho Laboral.

El Manifiesto Comunista, es en realidad un panfleto de apenas 23 páginas, publicado por primera vez en Londres, el 21 de febrero de 1848, y esa autoría conjunta de CARLOS MARX, principalmente, y FEDERICO ENGELS.⁵⁹

Se trata de una especie de llamado a todos los obreros y trabajadores que en ese entonces sufrían la explotación vigente en las fábricas, esto es, en los centros de trabajo mecanizados que emergieron con la Primera Revolución Industrial. Para ese entonces, 1848, los informes VILLERMÉ (1840) y ASHLEY (1842) ya habían salido a la luz pública mostrando las atrocidades y explotación humana a que eran expuestos niños y mujeres en las fábricas, durante jornadas de hasta 16 horas diarias en condiciones laborales precarias.

El documento es de carácter político, pues hace un claro llamado a aglutinarse a fin de conformar un partido político y tomar el Poder; y es además un documento clasista, pues va dirigido a los trabajadores, a quienes denomina “*proletariado*”, exhortándoles a que se liberen de la explotación a la que estaban expuestos, por medio de actos subversivos y revolucionarios.⁶⁰

⁵⁹ El Manifiesto Comunista se divide en un preámbulo y cuatro capítulos: 1) Burgueses y proletarios; 2) proletarios y comunistas; 3) literatura socialista y comunista; y, 4) actitud de los comunistas ante los otros partidos de la oposición.

⁶⁰ La frase más emblemática del Manifiesto Comunista pasó a formar parte del escudo de armas de la Unión Soviética en el siglo XX y era el eslogan preferido de las organizaciones sindicales, desde entonces y durante la mayor parte del siglo XX: “*¡Proletarios de todos los países, uníos!*”.

⁵⁸ Francia se anticipó a otros países, con su Código de Trabajo de 1910.

Curiosamente, la proclama del Manifiesto Comunista cayó en el olvido por más de 20 años. Sin embargo, sus ideas recobraron vida en las décadas de los 1860 y 1870, cuando los trabajadores comenzaron a formar asociaciones en Alemania, Francia, Inglaterra y Estados Unidos, de modo que la corriente comenzó a adquirir un carácter internacional.

No hay dudas de que mucho contribuyó a este reavivamiento del Manifiesto Comunista, la publicación del “*El Capital*”, un tratado de tres volúmenes, considerado unánimemente como la obra cumbre de CARLOS MARX, publicado por primera vez en Hamburgo, Alemania en 1867. Se trata de un tratado crítico de economía política, aunque también ha sido considerado por los críticos como una obra filosófica, pero a fin de cuentas es una obra donde MARX sella y consolida sus teorías sobre la lucha de clases, la necesidad de que el proletariado asumiera el poder político, entre otros aspectos no menos relevantes como la “teoría del materialismo histórico”.

En lo que atañe al Derecho del Trabajo, la obra de MARX ha representado lo siguiente:

1. En sus inicios, 1848, las teorías marxistas le otorgaron el impulso que necesitaban los trabajadores de la época, quienes estaban realmente explotados, expuestos y negligentemente olvidados por las autoridades y gobiernos, quienes solo palpaban a los resultados económicos de sus pujantes economías como consecuencia de la Revolución Industrial.
2. El marxismo, con su exhortación a que los trabajadores de todos los países del mundo se unan, fue lo que dio lugar a la asociación sindical por parte de los trabajadores. Pero no solo eso, sino a que los gobiernos de entonces, despenalizaran la libertad de asociación y consagraran lo que hoy se conoce como la “libertad sindical” y el derecho de huelga.
3. De otra parte, el marxismo se adelantó a la época en lo que respecta a la globalización. Las ideas de MARX no se limitaban a

exhortar a grupúsculos de obreros en una fábrica a fin de luchar por una mejora de condiciones frente a un empleador, sino que se propugnaba por una asociación y modos de acción a nivel internacional; y en realidad, los frutos se vieron venir:

- El día Primero de Mayo, Día Internacional del Trabajo, es un ejemplo palpable de estos resultados.
- Las conferencias de Berna que tuvieron lugar durante la última década del siglo XIX e inicios del siglo XX, fueron otro claro resultado de las iniciativas del marxismo.
- El reconocimiento universal a los derechos laborales y la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través del Tratado de Versalles, es otro resultado tangible.

4. A todo lo largo del siglo XX y hasta el fin de la Guerra Fría, en 1989, las ideas marxistas continuaron siendo el medio de combustión preferente de la organización sindical; de modo que el marxismo, al menos parcialmente y en lo que se refiere a las reclamaciones de derechos laborales, mantuvo vigencia durante la segunda mitad del siglo XIX y todo el siglo XX; y si se considera que el *socialismo* es su reminiscencia, entonces habría que admitir que todavía hoy en el siglo XXI continúa su influjo.

Si bien es cierto que las ideas marxistas fueron oportunas al aparecer en un escenario político, social y económico que exigía una revisión y mejoría de la regulación del trabajo humano; y si bien es cierto que la sugerida internacionalización de los derechos laborales ha sido muy provechosa, pues ha provocado que por un efecto contagio, cada uno de los países del mundo hayan ido despojándose del “contrato de arrendamiento de servicios” y del “master and servant law”, según el caso, para sustituirlos por el contrato de trabajo, sumado al reconocimiento de derechos laborales colectivos, tales como la libertad de asociación sindical, la negociación colectiva y el derecho de

huelga... Si bien todo eso es cierto, también es cierto que el marxismo como ideología política y como pensamiento filosófico y como concepción económica, ha sido todo un fracaso; y prácticamente un engaño para muchas generaciones.⁶¹

3.- EL PRIMERO DE MAYO (1886) “8 horas de trabajo, 8 horas de ocio y 8 horas de descanso”⁶²

El 1º de mayo de 1886, en la ciudad de Chicago, Estados Unidos, tuvo lugar una gran manifestación obrera de alrededor de 200 mil trabajadores, bajo el lema “8 horas de trabajo, 8 horas de ocio y 8 horas de descanso”, la cual había sido convocada con mucho tiempo de

⁶¹ El marxismo como corriente política, no funcionó en ninguno de los países en donde se experimentó llevarlo a la práctica. Como pensamiento filosófico, sustentado en el llamado “materialismo histórico” y una subsecuente negación de Dios, resultó ser un fiasco: En Rusia, donde imperó el marxismo durante 70 años, con la caída del comunismo, la población ha retomado la fe en la iglesia ortodoxa, en clara señal negacionista de lo que se incluyó durante casi un siglo. Y como concepción económica, que presuponía que la historia de la humanidad ha sido siempre una “lucha de clases”, entre oprimidos y capitalistas, y en donde se suponía que eso acabaría con la derrota de una clase (la opresora, detentadora del “capital”) con la victoria de la otra clase (la oprimida o proletariado), resultó ser una auténtica utopía, que al llevarla a la práctica se convirtió en una farsa: En los países en donde la llamada “Revolución Comunista” ascendió al Poder, la clase dominante terminó siendo más opresora y despótica que la anterior.

⁶² Desde 1810, ROBERT OWEN difundió la idea de que la calidad del trabajo de un obrero tiene una relación directamente proporcional con la calidad de vida del mismo, por lo que para cualificar la producción de cada obrero, es indispensable brindar mejoras en las áreas de salarios, vivienda, higiene y educación; acuñando así el lema de “8 horas de trabajo, 8 horas para vivir, 8 horas de descanso”

ROBERT OWEN (1771 – 1858) fue un empresario y socialista británico, que llevó a la práctica sus ideas reformistas primero en su fábrica de New Lanark (Escocia) y luego en las colonias de New Harmony, que fundó en 1825 en Estados Unidos, y de Harmony Hall, fundada en 1840 en Gran Bretaña. Se convirtió en el gran impulsor del movimiento obrero británico; opositor a la idea de la lucha de clases y promotor de la “doctrina de la fraternidad humana”. Es considerado el en Carlos Marx británico y padre del cooperativismo.

antelación por las organizaciones de obreros norteamericanas, la “Noble Orden de los Caballeros del Trabajo” y la “American Federation of Labor”.

La exigencia venía arrastrándose desde 1868, cuando el presidente estadounidense Andrew Johnson promulgó la llamada Ley Ingersoll, estableciendo la jornada diaria de 8 horas; que fue secundada por 19 estados de la Unión Americana con leyes estatales fijando jornadas máximas de 8 horas y 10 horas diarias, aunque con cláusulas que permitían aumentarlas excepcionalmente, a 14 y 18 horas. Y debido a que la Ley Ingersoll no se estaba realmente cumpliendo, las organizaciones sindicales comenzaron a movilizarse y en congreso celebrado entre ellas en 1884, resolvieron que el 1º de mayo de 1886, irían a huelga con sus reclamos.

El día previsto, y en los dos días subsiguientes, se cumplió con la convocación a la manifestación y hubo una cruenta confrontación con la policía, resultando encarcelados muchos dirigentes obreros y ocho de ellos fueron condenados a la horca, pena que fue conmutada para tres de ellos por la prisión.

Estos resultados tuvieron una repercusión a nivel internacional, y en un congreso socialista, que aglutinaba a obreros de toda Europa se reunieron en París el 14 de julio de 1889 y acordaron celebrar en todos los países del mundo el día Primer de Mayo, como Día Internacional del Trabajo.

Desde entonces, ese día es el más ecuménico que tiene la humanidad como día feriado, sobrepasando al día de Navidad, que solo se celebra en los países de tradición cristiana.⁶³

⁶³ En plena Guerra Fría, el Gobierno de los Estados Unidos decidió cambiar la conmemoración del Día del Trabajo para otra fecha distinta al 1º de mayo, de modo que no coincidiera con las celebraciones promovidas por la Unión Soviética en esa fecha. Canadá ha sido el único país que secundó a Estados Unidos.

En lo que respecta al Derecho del Trabajo, esa manifestación selló, a nivel mundial, el límite de la jornada diaria en 8 horas, que equivale a 48 horas semanal, tomando en consideración que hay al menos un día de descanso en la semana. Esos son los límites estándares que todavía prevalecen conforme a la Convención No. 1 de la OIT.

4.- LA ENCÍCLICA *RERUM NOVARUM*, LEÓN XIII (1891)

La encíclica *Rerum Novarum* fue promulgada por el Papa León XIII el 15 de mayo de 1891. Se trató de una carta abierta dirigida a todos los obispos y catedráticos, que versaba sobre las condiciones de trabajo; manifestaba apoyo a los trabajadores en su derecho a formar sindicatos, aunque, contrario a la tesis marxista, en boga en aquella época, la encíclica reafirmaba su apoyo al derecho a la propiedad privada.

La encíclica aparece en un momento en la historia en que la Segunda Revolución Industrial estaba en pleno auge; los principales gobiernos de la época ya habían aprobado las primeras leyes laborales; el movimiento obrero, impregnado de las ideas marxistas, había adquirido en cada país un rol preponderante, e incluso influencia política; y era evidente que la organización obrera había adquirido matices de carácter internacional.

Y es en ese contexto en el que la Iglesia Católica decide fijar posición, pero además, opta por incluir propuestas de solución a lo que en ese entonces se denominaba la “*cuestión social*”;⁶⁴ y es a partir de la encíclica *Rerum Novarum* que la Iglesia Católica lanza la llamada “*Doctrina Social*

de la Iglesia”,⁶⁵ que junto con el “*distributismo*”,⁶⁶ constituyeron las fórmulas propuestas por la Iglesia Católica como paliativos a los antagonismos derivados de las insatisfechas reclamaciones obreras, fórmulas éstas que gravitaron a todo lo largo del siglo XX.

5.- LA LEY FRANCESA SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO (1898)

La ley del 9 de abril de 1898 es un texto jurídico francés que crea un régimen especial de indemnización para las víctimas de accidentes de trabajo.

Se trata de una de las leyes con mayor repercusión a nivel internacional, tanto así que ha sido reproducida o tomada como modelo por prácticamente todos los países del mundo, y todavía al día de hoy su teoría y propósito se mantienen vigentes. Como muestra, aquí se mencionan algunos países:

- Ley del año 1900, en España.
- Decreto 669 del 21 de noviembre de 1906, en Guatemala.
- Ley del 11 de mayo de 1911, en El Salvador.
- Ley 9.688 de 1915, en Argentina
- Caso *New York Central Railroad vs. White*, 1917, con el cual la Corte Suprema de

⁶⁵ La *Doctrina Social de la Iglesia* es un conjunto de normas y principios referentes a la realidad social, política y económica de la humanidad, que, según la Iglesia católica, están basados en el Evangelio y en su propio magisterio. El Compendio de la doctrina social de la Iglesia y el Catecismo de la Iglesia católica la definen como un cuerpo doctrinal renovado, que se va articulando a medida que la Iglesia en la plenitud de la palabra de Dios revelada por Jesucristo y mediante la asistencia del Espíritu Santo, lee los hechos según se desenvuelven en el curso de la historia

⁶⁴ *Cuestión social* es una expresión acuñada en Europa en el siglo XIX que intentó recoger las inquietudes de políticos, intelectuales y religiosos frente a múltiples problemas generados después de la revolución industrial, entre ellos la pobreza y mala calidad de vida de la clase trabajadora.

⁶⁶ El *distributismo* es una doctrina social de la Iglesia católica que propugna por un punto intermedio entre el socialismo y el capitalismo. De acuerdo con el distributismo, la propiedad privada sobre los medios de producción debería estar distribuida lo más ampliamente posible entre la población.

Estados Unidos valida un sistema análogo al de la ley francesa de 1898.⁶⁷

- Ley del año 1919, en Brasil
- Ley No. 17 del 16 de noviembre de 1916, en Panamá.
- Ley 53 del 31 de enero de 1925, en Costa Rica.
- Ley del 7 de marzo de 1930, en Nicaragua.
- Ley 385 de 1932, en República Dominicana.
- Decreto-Ley 43 del 2 de febrero de 1952, en Honduras

Es cierto que en la actualidad, y a partir de la escisión entre el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, el régimen legal de los riesgos laborales (accidentes de trabajo y enfermedades laborales) ha pasado a formar parte del Derecho de la Seguridad Social. Pero también es cierto que cuando aparece en escena la ley francesa del 9 de abril de 1898, y que a su vez es replicada por un monto de países; en ese momento, se le considera parte del conjunto de las primeras leyes laborales que contribuyeron a la conformación del Derecho del Trabajo; y es por todo esto que la incluimos en esta antología, pues por demás, su trascendencia es innegable.

Esta famosa ley de accidente de trabajo es una consecuencia directa de *l'arret Teffaine*, de 1896, una decisión de la Corte de Casación francesa que estableció que el artículo 1384, párrafo 1º, del Código Civil francés, podía aplicarse a los accidentes de trabajo, creándose así un pesado régimen de responsabilidad civil que las jurisprudencias anteriores no habían considerado.

Es a partir de esa decisión de la Corte de Casación francesa, que se decide crear la ley del 9 de abril de 1898, con la cual se establece un régimen especial de responsabilidad al margen de los principios definidos por el Código Civil: El trabajador víctima de un accidente de trabajo puede efectivamente reclamar una reparación sin

tener que probar la falta de su empleador. Se trata pues de un régimen especial de responsabilidad sin falta. Sin embargo, la indemnización es prefijada siguiendo un sistema tarifado y reglamentado, todo lo cual es un límite al principio de derecho común de reparación integral del daño.⁶⁸

6.- EL TAYLORISMO Y EL FORDISMO

El taylorismo constituye el sistema de organización de la producción industrial perfeccionado por FREDERICK TAYLOR (1856-1915), un ingeniero Industrial y economista estadounidense, promotor de la organización científica del trabajo y es considerado el padre de la Administración Científica.

Sus primeras observaciones las realizó en 1878 ingresando a trabajar como un obrero en los talleres de la industria del acero en Estados Unidos, ascendiendo a jefe de taller, con más de 6,000 obreros a cargo. A esa experiencia siguió una serie de estudios analíticos sobre tiempos de ejecución y remuneración del trabajo, de todo lo cual resultó su obra *Shop Management*, publicada en 1903.

Según los hallazgos de TAYLOR, los trabajadores eran los responsables de planear y ejecutar sus labores. Se les encomendaba la producción y se les daba la "libertad" de realizar sus tareas de la forma que ellos creían era la correcta sin tener conocimientos técnicos. Haciéndolo así –afirmaba TAYLOR– “los gerentes con más experiencia dejan a cargo de sus obreros el problema de seleccionar la mejor forma y la más económica de realizar el trabajo”. Y añadía: “los métodos empíricos aplicados casi

⁶⁸ La ley del 9 de abril de 1898 fue abrogada por una ordenanza del 19 de octubre de 1945, pero con la ley del 30 de octubre de 1946, fue reincorporada al régimen de la Seguridad Social, y actualmente se encuentra en los artículos L411-1 al L482-5 del Código de la Seguridad Social francés.

⁶⁷ Fuente: https://fr.wikipedia.org/wiki/New_York_Central_Railroad_v._White.

universalmente, impiden utilizar de modo debidamente el esfuerzo del trabajador.”

Ante esos hallazgos, la propuesta de TAYLOR, que devino en *taylorismo*, se basa en la aplicación de métodos científicos de orientación positivista y mecanicista al estudio de la relación entre el obrero y las técnicas modernas de producción industrial, con el fin de maximizar la eficiencia de la mano de obra, de las máquinas y herramientas, mediante la división sistemática de las tareas, la organización racional del trabajo en sus secuencias y procesos y el cronometraje de las operaciones, más un sistema de motivación mediante el pago de primas al rendimiento, suprimiendo toda improvisación en la actividad industrial. Su propósito era aumentar la productividad y evitar el control que el obrero podía tener en los tiempos de producción. Está relacionado con la producción en cadena.

TAYLOR fue convocado a exponer su propuesta ante el Congreso de los Estados Unidos.⁶⁹ gozando de mucha acogida. En realidad, el taylorismo representaba el sueño de una época, sobre todo en los Estados Unidos de los primeros años del siglo XX, donde era imperativo alcanzar la mayor eficiencia posible, cuidando el medio ambiente, aunado a una explosión demográfica acelerada en las ciudades, una demanda creciente de productos. No obstante, pronto hubo quejas de parte de las organizaciones sindicales, y emergió una vertiente mejorada del taylorismo: El *fordismo*.

En los Estados Unidos también, y por HENRY FORD, el conocido fabricante de automóviles, se implantó un método industrial de trabajo en serie, especializado al máximo y de aprovechamiento integral de la mano de obra, a cambio de una retribución no regateada, que llegó a concretarse en la popularizada fórmula de que “el obrero que

fabrique automóviles debe ganar suficiente como para poderlos comprar.”

El *fordismo*, como ha sido bautizado este sistema, entraña un enfoque ético laboral, en las mismas palabras del industrial norteamericano: “*cuando ponemos manos a la obra es preciso que nos concentremos en el trabajo; cuando nos dedicamos a la diversión, sólo debemos buscar el placer. Sería absurdo pretender combinar un elemento con el otro. El único objeto del trabajador deberá ser implicar al pie de la letra su obligación y percibir una buena recompensa. Una vez terminado el trabajo, puede pensarse en el recreo; pero nunca antes.*”⁷⁰

El *fordismo* se distingue del *taylorismo* en que la innovación no se logró a costa del trabajador, sino a través de una expansión del mercado: Si en base a la producción de ensamblaje se logran producir mayores unidades, habrá un excedente de producción que superará la capacidad de consumo de la élite, y a la vez reducirá su precio. Aparece así un obrero especializado, con un estatus mayor al proletariado de los inicios de la industrialización del siglo XIX; surge así la clase media del modelo americano. No obstante, el *fordismo* se asemeja al *taylorismo* en que mantiene el control del tiempo de producción y de la labor misma del trabajador.

El *fordismo* fue también combatido, sobre todo fuera de su país. Sin embargo, la prosperidad de sus empresas y el nivel de vida que adquirieron sus operarios terminaron menguando las críticas.

Del otro lado del Atlántico, y para la misma época, parece en Francia, con ENRIQUE FAYOL, una doctrina parecida al *taylorismo*, pero para aplicarse en las actividades administrativas, con la finalidad directa de combatir la burocracia y de reducir el número de empleados públicos. Su aporte principal fue el de escribir sobre problemas no estudiados por TAYLOR, que concentra sus estudios en el taller o la fábrica. FAYOL lo hace a nivel de la dirección, creando lo que algunos llaman escuela de “jefes”. Hizo grandes contribuciones a los diferentes niveles administrativos. Su sistema ha sido llamado *fayolismo*.

⁶⁹ Declaraciones ante la comisión de la Cámara de Representantes, en enero de 1912, insertas en el “Bulletin of the Taylor Society”, agosto de 1926, págs. 102 y ss.

⁷⁰ HENRY FORD, *Mi vida y mi obra*, Barcelona, 1924.

El *taylorismo*, *fordismo* y el *fayolismo* poseen una trascendencia en el mundo de las relaciones laborales que no ha sido del todo valorada por los juristas laboristas. Y esto se debe a tales sistemas no son más que elaborados programas de organización del trabajo humano, en su obligada convivencia con la mecanización de la industria moderna. Sin embargo, la legislación laboral está destinada a reglamentar esos centros y esquemas de trabajo.

Del mismo modo como la *shinning mule* de SAMPTON conjugada con la máquina de vapor de WATT provocaron un nuevo esquema de producción, que a su vez dio lugar a la Primera Revolución Industrial, así mismo, el *taylorismo* y sus derivados (*fordismo*, *fayolismo*, *toyotismo*) transformaron el mundo del trabajo de un modo más positivo que en aquella ocasión: La producción en masa y mecanizada tomó un impulso nunca visto en la humanidad, que tuvo todo su esplendor a la par que la legislación laboral se iba expandiendo por todo el mundo, con la aprobación de leyes y códigos de trabajo en prácticamente todos los países del mundo.

Ciertamente, si observamos los códigos de trabajo y las leyes de trabajo promulgados en toda América Latina desde el año 1931 hasta el año 1963 (lo que hoy se considera la clásica legislación de trabajo) se puede constatar que la misma fue concebida tomando en consideración los esquemas de trabajo y producción vigentes a partir del *taylorismo* y *fordismo*: Se partía de la base de que los trabajadores estarían laborando en una fábrica, único lugar de producción, en donde lo esencial era que todas las etapas de producción estuviesen secuencialmente encadenadas, creándose así una comunidad de trabajo, una especie de segunda familia del trabajador; escenario propio para la unión o asociación sindical en defensa de un interés común. Un escenario igualmente propicio para la negociación colectiva, y para que se consolidara una estabilidad en el empleo a largo plazo, de cada trabajador.

En fin, el *taylorismo* y sus derivaciones, forman parte de las obras del hombre que han marcado un hito en el desarrollo y evolución del Derecho del Trabajo, lo que justifica que tenga un lugar en la presente antología.

7.- LA CONFERENCIA DE BERLÍN 1890 Y CONFERENCIAS DE BERNA 1906, 1913, 1917 Y 1919

A finales del siglo XIX y hasta el mismo Tratado de Versalles, tuvieron lugar una serie de conferencias, la primera de ellas en Berlín, en 1890 (que originalmente estaba programada para que fuese en Berna) ⁷¹ y todas las restantes en Berna, Suiza, en los años 1906, 1913, 1917 y 1919.

En todas estas conferencias participaron representantes de todas las potencias dominantes de la época, al menos en Europa: Gran Bretaña, Francia, Alemania, Italia, España, Austro-Hungría, entre otras.

Se trató de la primera iniciativa conjunta de los gobiernos del mundo, decididos a buscar una solución a la “*cuestión social*”.⁷² En estas conferencias se consensuó la necesidad de aprobar leyes laborales de distinta índole en cada uno de los países envueltos. En estas conferencias se reconoció y adquirió conciencia de que para que las economías de cada uno de los países continuasen su pleno desarrollo exento de conflictos sociales y con paz laboral, debía reconsiderar conceptos entorno al trabajo y al modo de regular las relaciones laborales.

⁷¹ El gobierno de Suiza fue el promotor de todas estas conferencias, desde la primera hasta la última. Sin embargo, la primera conferencia fue, a último minuto movida para Berlín, a petición del Emperador Alemán, Guillermo II.

⁷² *Cuestión social* es una expresión acuñada en Europa en el siglo XIX que intentó recoger las inquietudes de políticos, intelectuales y religiosos frente a múltiples problemas generados después de la revolución industrial, entre ellos la pobreza y mala calidad de vida de la clase trabajadora.

Estas conferencias fueron en realidad el preámbulo necesario para la creación en 1919, con el Tratado de Versalles, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

IV.- EL DESARROLLO Y CONSOLIDACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

De la Primera Guerra Mundial al fin de la Guerra Fría (1914–1989)

1.- LA CONSTITUCIÓN DE QUERÉTARO, MÉXICO (1917) Y LA CONSTITUCIÓN DE WEIMAR, ALEMANIA (1919)

La constitución de Querétaro, México, del año 1917 y la constitución de Weimar, Alemania, de 1919, ocuparán perennemente un lugar en los anales del Derecho del Trabajo, pues fue con ellas que por primera vez los derechos laborales alcanzan el rango constitucional, que es el más elevado entre todas las normas jurídicas.

Con la constitución de Querétaro del 5 de febrero de 1917, México se coloca a la vanguardia en América en lo que respecta a los derechos laborales, y de hecho, la posterior Ley Federal de Trabajo de 1931 la consolida como fuente de inspiración primaria en prácticamente todas las restantes legislaciones de América Latina.

La constitución de Querétaro se adelantó dos años a la constitución alemana de Weimar y a la OIT, ambas del 1919, con su célebre Artículo 123, en donde se protege a los trabajadores, y en donde se estableció una jornada máxima de 8 horas por día, con derecho a un día de descanso obligatorio a la semana. Se prohibió que las mujeres y niños laboraran en actividades inapropiadas para su sexo y edad, y se reconoció la libertad de formar sindicatos de trabajadores para proteger sus derechos dentro de los centros de trabajo, así como el derecho a huelga para exigir mejores condiciones laborales y resolver conflictos internos.

De otra parte, con la constitución alemana de Weimar, el Derecho Constitucional Laboral se internacionaliza, y se produce un efecto contagio, que continúan otros países como España en 1931, Rusia en 1936, quienes también entronizan a los derechos laborales en sus respectivas constituciones. A partir de ahí, todas las constituciones promulgadas posteriormente contienen un acápite destinado a los derechos laborales y sociales.

La importancia de haber constitucionalizado el Derecho del Trabajo es obvia:

- Se elevó la condición del trabajo humano, despojándolo explícitamente de la concepción y trato mercurial recibido, tanto durante la Primera como también durante la Segunda Revolución Industrial;
- Se estableció al Estado como compromisario de la protección social.
- Se consagraron las bases para impedir la extenuación del trabajador en la ejecución del trabajo dependiente a cambio de un salario, proponiendo jornadas de trabajo con límites diarios y descansos proporcionales.

2.- EL TRATADO DE VERSALLES Y LA OIT (1919)

El Tratado de Versalles de 1919 y su corolario, la Declaración de Filadelfia de 1944, son un obligado punto de mención en cualquier referencia a la evolución y desarrollo del Derecho del Trabajo, pues es a través de estos eventos que nace la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incuestionablemente, la institución supranacional de mayor incidencia en el desarrollo del Derecho del Trabajo.

La parte XIII del Tratado de Versalles, conformada por los artículos 387 al 427, está dedicada por entera al renglón “Trabajo”, y en esta parte guarda particular relevancia el artículo 427, en donde se enuncian como principios universales y esenciales de los trabajadores, los siguientes:

- *Primero.* El trabajo no debe considerarse meramente como una mercancía o artículo de comercio.
- *Segundo.* El derecho de asociación por razones lícitas tanto para trabajadores como empleadores.
- *Tercero.* El pago de un salario adecuado para el empleado, que le permita mantener un estándar de vida razonable, entendido esto en el contexto de su época y país.
- *Cuarto.* La adopción de 8 horas al día o 48 horas a la semana dirigida a donde esto no se haya aplicado todavía.
- *Quinto.* La adopción de un descanso semanal, de al menos, 24 horas, el cual debe incluir el domingo siempre que sea posible.
- *Sexto.* La abolición del trabajo infantil y la imposición de condiciones similares en el trabajo de personas jóvenes, que permitan continuar con su educación para asegurar su adecuado desarrollo físico.
- *Séptimo.* Mujeres y Hombres deben recibir igual remuneración por trabajos de igual valor.
- *Octavo.* El estándar establecido por las leyes de cada país respetando las condiciones de trabajo deben ser dictadas considerando un tratamiento económico equitativo para todos los trabajadores que residan legalmente en el mismo.
- *Noveno.* Cada estado debe aprovisionarse con un sistema de inspección donde deben participar mujeres, para asegurar

Estos principios, fueron ratificados en la Declaración de Filadelfia de 1944, en donde se confirmó la subsistencia de la OIT a pesar de que la Sociedad de Naciones, que nació con el Tratado de Versalles, conjuntamente con la OIT, dejó de existir.

Estos principios universales y esenciales de los trabajadores, que hoy continúan vigentes, son el resultado de un proceso de gestación que comienza con la Conferencia de Berlín de 1890 y continúa con las siguientes conferencias de Berna de principios del siglo XX. A su vez, la decisión

de los gobiernos de la época de reunirse en conferencias para abordar la “*cuestión social*”,⁷³ es una consecuencia de la inviabilidad de las leyes civiles y mercantiles para regular el trabajo humano.

Estos principios universales y esenciales de los trabajadores pretenden ser una regla imputable y perenne en la humanidad, como si se tratase de derechos fundamentales de carácter constitucional (que en efecto, lo son), de modo que todo estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo, deba sujetarse a estos principios y garantías fundamentales.

En lo que respecta a la OIT, desde el instante mismo de su creación y con la asignación de ALBERT THOMAS como Director General, se convirtió en una organización decisiva en la consolidación de la legislación de trabajo en los distintos países del mundo, pues a la OIT se adhirieron prácticamente todas las naciones independientes de la época.

ALBERT THOMAS, un destacado político socialista francés, de sólida formación y variada experiencia,⁷⁴ dirigió la OIT hasta su muerte en 1932. THOMAS se entregó por completo a la labor de la OIT, dándole un fuerte impulso desde el principio. En pocos años, creó un pequeño grupo de funcionarios alojados en una residencia privada en Londres, que luego se convirtió en una plantilla de 400 personas y un edificio propio en Ginebra. Como director, THOMAS conformó

⁷³ *Cuestión social* es una expresión acuñada en Europa en el siglo XIX que intentó recoger las inquietudes de políticos, intelectuales y religiosos frente a múltiples problemas generados después de la revolución industrial, entre ellos la pobreza y mala calidad de vida de la clase trabajadora.

⁷⁴ ALBERT THOMAS estudió historia en la Universidad de París y cursó estudios becarios en Rusia. Llegó a ser alcalde en su ciudad natal y tuvo una destacada trayectoria como periodista. Además, fue diputado. Durante la Primera Guerra Mundial fue Ministro de Armamento y también encargado de trasportes. En 1932, después de haber asegurado una fuerte presencia de la OIT en el mundo durante 13 años, falleció repentinamente a la edad de 53 años.

un equipo internacional para formar la Secretaría de la Organización.

En los dos primeros años, se aprobaron 16 convenios internacionales de trabajo y 18 recomendaciones. Entre 1922 y 1931, la Conferencia siguió reuniéndose cada año, y se aprobaron 15 convenios y 21 recomendaciones. Cada vez más países habían ratificado los convenios de la OIT, permitiendo así a la OIT ejercer una influencia efectiva en las mejoras de las condiciones de vida y de trabajo.

A partir de 1920, la OIT lanzó un ambicioso programa de publicaciones, que incluía el *Boletín Oficial* y la publicación mensual *Revista Internacional del Trabajo*, con otras revistas y periódicos. En 1926, una importante innovación fue introducida en la Conferencia Internacional del Trabajo, estableciendo un sistema de supervisión de la aplicación de las normas, que todavía existe hoy en día. Se creó la Comisión de Expertos, compuesta por juristas independientes encargados de examinar los informes de los gobiernos y presentar su propio informe cada año en la Conferencia.

Y en lo que respecta a la codificación de la legislación laboral en el mundo, la OIT, con su asesoría técnica, ha sido fuente principalísima en la creación de la legislación laboral de todos los países del mundo.

3.- LA LEY FEDERAL DE TRABAJO, MÉXICO Y EL CÓDIGO DE TRABAJO DE CHILE (1931)

En una antología relativa al Derecho Laboral en general es imposible citar a cada uno de los códigos y leyes de trabajo de cada país, pero sí es posible y es pertinente citar a aquellos códigos o leyes que han trazado la pauta y que han tenido una indiscutible trascendencia.

En primer lugar, se encuentra la Ley Federal de Trabajo de México, del 18 de agosto de 1931, que es una obligada y esperada derivación de los

derechos laborales consagrados en la constitución de Querétaro de 1917.⁷⁵ No se podía esperar otra cosa en México, luego de Querétaro, pues los juristas mexicanos se adelantaron al mundo constitucionalizando por primera vez al Derecho Laboral. Estaban obligados pues a materializar en detalle, el reconocimiento de esos derechos laborales para todos los trabajadores, y eso se cristalizó con la Ley Federal de Trabajo de 1931.

Y en paralelo con la ley mexicana, se encuentra el Código de Trabajo chileno del 13 de mayo de 1931, que emerge en otro contexto. Dicho Código fue promulgado en base a un proyecto de Código de Trabajo elaborado por MOISÉS POBLETE TRONCOSO, profesor de la Universidad de Chile, que agrupó las siete leyes fundamentales del trabajo vigentes en ese país en aquella época. Dicho Código deriva, básicamente, de la Ley chilena 4043 del 8 de septiembre de 1924, sobre contrato del trabajo.⁷⁶

A partir de esas dos piezas legales (Ley de Trabajo de México y Código de Trabajo de Chile) se crean y aprueban los restantes códigos y leyes de trabajo de toda América Latina, con excepción de Perú, Brasil, Argentina y Uruguay, que reciben otros influjos, provenientes de las legislaciones europeas.^{77 78}

⁷⁵ Decisiva influencia en la LFT mexicana tuvo la Constitución de Querétaro del 5 de febrero de 1917. Fue la primera constitución de la historia que incluye los denominados derechos sociales, dos años antes que la Constitución alemana de Weimar de 1919, y antes que la OIT, en su célebre Art. 123 en donde se protege a los trabajadores, y a quienes se estableció una jornada máxima de 8 horas por día, con derecho a un día de descanso obligatorio a la semana. Se prohibió que las mujeres y niños laboraran en actividades inapropiadas para su sexo y edad, y se reconoció la libertad de formar sindicatos de trabajadores para proteger sus derechos dentro de los centros de trabajo, así como el derecho a huelga para exigir mejores condiciones laborales y resolver conflictos internos.

⁷⁶ GUILLERMO CABANELLAS, *Tratado de Derecho Laboral. Doctrina y Legislación Iberoamericana*, Tomo I, Vol. 2, Pág. 116. Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 3° Ed., 1987.

⁷⁷ "La legislación italiana, principalmente a través de la Ley de empleo privado, ha influido especialmente en la legislación argentina, en tanto que en la brasileña se

Tal y como lo ha afirmado HUMBERTO VILLASMIL PRIETO, “el momento fundacional de la codificación laboral en América Latina [...] inicia, propiamente, el año virtuoso de 1931, con la sanción de la Ley Federal del Trabajo de México y del Código del Trabajo de Chile. Se trata –el de la *codificación*– de un proceso sostenido y de onda larga que culmina al comienzo de los años sesenta,⁷⁹ marcando un ciclo perfectamente secuencial que duró unos cuarenta años: Chile y México, en 1931, Venezuela, 1936, Ecuador 1938, Bolivia 1939, Brasil y Costa Rica 1943, Nicaragua 1945, Guatemala y Panamá 1947, Colombia 1948⁸⁰ y 1950, República

incorporan instituciones de corte corporativo, que en cierto modo subsisten dentro de la Consolidación de las Leyes de Trabajo del Brasil [...] También la influencia de la legislación española se hace sentir [...] en la Argentina No. 20.744 sobre contrato de trabajo. (GUILLERMO CABANELLAS, *Tratado de Derecho Laboral. Doctrina y Legislación Iberoamericana*, Tomo I, Vol. 2, Pág. 116. Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 3° Ed., 1987)

⁷⁸ “Decisiva influencia ha ejercido en la evolución de la legislación laboral latinoamericana el Código de Trabajo español de 1926, como su antecedente el francés, no siendo menor, ya en aspectos particulares relativos al contrato de trabajo, tanto la del proyecto de ley originado en el Instituto Español de Reformas Sociales como la Ley italiana de empleo privado. Si tuviéramos que dar prevalencia a algún ordenamiento como más influyente en los países que integran la comunidad iberoamericana sería, sin duda, al español, ya que éste se vierte en la Ley Federal del Trabajo de México del 1931, la que a su vez, ha sido decisiva en los posteriores ordenamientos legislativos laborales de los demás países americanos, con la excepción de Estados Unidos y Canadá” (CABANELLAS, Guillermo, *Tratado de Derecho Laboral. Doctrina y Legislación Iberoamericana*, Tomo I, Vol. 2, Pág. 116. Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires (Argentina), 3° Ed., 1987).

⁷⁹ En Cuba, la Ley No. 49, del 28 de diciembre de 1984, por la que se promulgó el Código de Trabajo, fue publicada en la Gaceta Oficial, 23 de febrero de 1985, No. 2, Pág. 17.

⁸⁰ Código que tuvo en la Ley 10a. del 20 de noviembre de 1934 (Diario Oficial No. 22.746, de 27 de noviembre de 1934) “*Sobre perdida y rehabilitación de derechos políticos y por la cual se establecen algunos derechos de los empleados*” su antecedente directo. Entre los artículos 12 y 20 (último) de su texto la Ley 10a. estableció disposiciones sobre la definición de empleado particular y de patrono (Art 12), las formalidades del contrato de trabajo (Art. 13), el derecho a las vacaciones, auxilio de enfermedad y

Dominicana 1951, Honduras 1959, Paraguay y Haití 1961, y, por fin, El Salvador en 1963. A la fecha de hoy, sólo Uruguay, Perú y Argentina, no adoptaron códigos laborales, lo que no quiere decir que no tengan una amplia legislación del trabajo y tampoco impide que algunos textos, como la Ley del Contrato de Trabajo de la República Argentina de 1976,⁸¹ resultase materialmente un código, al menos en lo que hace a la regulación de las relaciones individuales de trabajo.”⁸²

4.- EL NEW DEAL DE FRANKLIN D. ROOSEVELT (1933 – 1938)

En 1929 el mundo quedó impactado por la llamada “Gran Recesión”, que afectó muy particularmente a los Estados Unidos, dejando empobrecida a un segmento importante de la población y generando mucho malestar social. Pero además, ese acontecimiento histórico vino a sumarse a una serie de reivindicaciones de carácter laboral enarboladas por las organizaciones sindicales desde finales del siglo XIX.

Es por esto que el gobierno encabezado por el presidente FRANKLIN D. ROOSEVELT decide introducir una serie de planes y reformas de carácter social, conocido como el “*New Deal*” (el Nuevo Acuerdo), destinado a beneficiar a los más afectados con la crisis económica; y entre los

auxilio de cesantía (Art. 14), sobre la jornada máxima de trabajo (art. 15), servicio militar obligatorio (Art. 16), empleados extranjeros y colombianos (Art. 17), solución de conflictos del trabajo (Art. 18), irrenunciabilidad de las garantías establecidas por esta Ley (Art. 19), y excepciones al régimen de descanso semanal (Art. 20).

⁸¹ Ley No. 20.744. texto ordenado por decreto 390/76; Ley de contrato de trabajo del 13 de mayo de 1976.

⁸² HUMBERTO VILLASMIL PRIETO. *La incidencia de la organización internacional del trabajo en el momento fundacional del derecho del trabajo latinoamericano: unas notas introductorias*. Conferencia dictada en ocasión del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en homenaje al maestro Lupo Hernández Rueda. 9-10 de julio de 2010. Santiago, Republica Dominicana.

componentes de ese plan se aprobó una ley federal, la *National Labor Relations Act*, de 1935, conocida como *Wagner Act* y la *Fair Labor Standards Act*, de 1938, llamada también *Wages and Hours Bill*. En términos jurídicos estas leyes instituyen en Estados Unidos, por vez primera, el Derecho Colectivo del Trabajo.

En efecto, fruto del *New Deal* se reconoce por primera vez en Estados Unidos el derecho de los trabajadores a la libre asociación sindical. Se instituye la negociación colectiva de condiciones de trabajo, como un derecho de los trabajadores organizados sindicalmente. Y se reconoce el derecho de huelga para los trabajadores.

Se trató de todo un acontecimiento social que revolucionó las relaciones laborales en los Estados Unidos, pues a partir de entonces se desarrolló ampliamente el Derecho Laboral a través de la negociación colectiva: Muchos derechos individuales fueron consagrados en los convenios colectivos como por ejemplo, la imposibilidad de ejercer el despido sin una causa justa; el establecimiento de un procedimiento previo antes de ejercerse el despido; y en lo que respecta a la protección sindical, las cláusulas de inamovilidad sindical nunca faltaban en los pactos colectivos. Pero además, se desarrolló ampliamente lo que hoy se conoce como la “responsabilidad social del empleador,” con cláusulas pactando seguros complementarios de salud, entre otros beneficios colaterales al empleo.

Esos modelos de convenios colectivos fueron “exportados” fuera de las fronteras estadounidenses, por ejemplo, en la República Dominicana y en otros países de Centroamérica, las organizaciones sindicales planteaban pliegos de condiciones de trabajo a fines de aperturar la negociación colectiva, calcados en los modelos pactados y vigentes en Estados Unidos.

5.- LA U.S. CIVIL RIGHTS ACT DE 1964

Las normas laborales que aparecieron con el *New Deal* de FRANKLIN D. ROOSEVELT en la década de los 1930, se referían al Derecho

Colectivo del Trabajo (*labor law*). Sin embargo, en lo que respecta al Derecho Individual del Trabajo (*employment law*) las cosas se mantuvieron más o menos igual, y hubo que esperar a que arribara en los años 1960 la corriente que dio lugar a la aprobación de una serie de leyes federales y leyes estatales sobre derechos civiles.⁸³

Esta corriente empezó con el presidente EISENHOWER y se prolongó durante toda la década de los 1960. Y entre todas las leyes civiles se destacaron las siguientes de carácter laboral: La *Civil Rights Act* de 1964, la *Age Discrimination Act in Employment* de 1967 (ADEA), la *Age Discrimination in Employment Act* (ADEA), del año 1967, la *Mine Safety and Health Act* de 1969, la *Occupational Safety and Health Act* de 1970 (OSHA), la *Rehabilitation Act* de 1973, la *Employee Retirement Income Security Act* (ERISA) de 1974, y la *Consumer Credit Protection Act* (CCPA) de 1974

El impacto de estas leyes en el derecho de los Estados Unidos es altamente significativo, sobre todo en lo que respecta a las relaciones individuales de trabajo.

Hay que tomar en consideración que el régimen contractual del *master and servant law*,

⁸³ Los juristas del *civil law* están acostumbrados a abordar la legislación laboral en conjunto, tanto las relaciones colectivas como las relaciones individuales de trabajo. Sin embargo, en el *common law* la separación entre el *labor law* y el *employment law* es más marcada. Así, en Estados Unidos, a quien realmente se considera Derecho del Trabajo es al *labor law*. El *employment law* ha sido tradicionalmente visto como una parte –aunque con sus particularismos, pero siempre una parte– del *business law*. Es tanto así, que mientras al *labor law* se le creó una ley propia (la *National Labor Relations Act* de 1935), con una jurisdicción especializada (la *National Labor Relations Board*, NLRB), al *employment law* le han ido aplicando las reglas y principios generales derivados del *contract law*, y bajo la tutela de los tribunales civiles. Aparentemente, y durante los últimos veinte años esta situación está en proceso de cambiar hacia una aproximación de las relaciones de trabajo individuales y colectivas, a semejanza de los países bajo el sistema de *civil law*.

inspirado en BLACKSTONE, penduló en las relaciones laborales estadounidenses a todo lo largo del siglo XIX y durante toda la primera mitad del siglo XX; con la agravante de que en un momento dado (durante la segunda mitad del siglo XX) se desarrolló la doctrina –netamente estadounidense, y en oposición al Derecho Inglés– del *at-will employment*, que no es más que el derecho al *despido libre*, sin necesidad de invocar causa y sin obligación de pagar indemnización por despido.

En ese estado de cosas, las leyes civiles, y sobre todo las que tenían elementos o caracteres laborales contribuyeron a erosionar el régimen de *master and servant law*, al punto que ahora se le denomina *employment law*, que corresponde a las relaciones individuales de trabajo en el Derecho de los Estados Unidos. La referida erosión también comprendió a la doctrina de *at-will employment*, admitiéndose una serie de excepciones al despido libre, y dejando siempre abierta la posibilidad de objetar el ejercicio del despido sustentado en cualquiera de las leyes federales o locales de protección a los trabajadores,⁸⁴ unido a una nueva ola de leyes federales y estatales.⁸⁵

V.- LOS PIONEROS EN EL JUSLABORALISMO

1.- CRITERIOS DE SELECCIÓN

Referirse a los precursores del Derecho del Trabajo es adentrarse en un terreno siempre en discusión, pues si bien en algunos países queda claro que hay un pionero entre los juslaboralistas

(caso de México con MARIO DE LA CUEVA), no ocurre lo mismo en otros países en donde hubo un primer juslaboralista, pero el que le siguió es considerado el precursor del Derecho del Trabajo en ese país (caso de Chile, en que MOISES POBLETE TRONCOSO auspició en Código de Trabajo de 1931, pero la obra doctrinal de FRANCISCO WALKER LINARES es considerada la pionera por excelencia de ese país).

Hay casos como el de Argentina, en donde A. UNSAIN es sin dudas el primer juslaboralista de esa nación y los que le siguieron (M. TISSEMBAUN, E. KROTOSCHIN, M. DEVEALI, G. CABANELLAS), son tan excelsos, y con una innegable contribución al desarrollo del Derecho Laboral. Sin embargo, el legado de UNSAIN es equiparable al de aquellos, resultando ser, además, que es el pionero. Por esa razón, sólo UNSAIN queda en esta lista de “pioneros”.

Algo muy parecido ocurre en Francia, con PAUL DURAND y GÉRARD LYON-CAEN.

En el caso de España es más complejo, pues hay autores con obras tempranas (*Derecho Laboral Español* de A. MADRID en 1936; *Derecho Español del Trabajo* de GALLART FOLCH en 1936) que han sido descartados, prefiriendo a PÉREZ BOTIJA (con una obra doctrinaria posterior, 1948) por encima de sus coetáneos (GARCÍA OVIEDO, PÉREZ LEREÑO, BAYÓN CHACÓN) y por encima de otros que siguieron (ALONSO GARCÍA, ALONSO OLEA, MONTOYA MELGAR); todo eso en consideración a la relevancia de la obra y legado de PÉREZ BOTIJA tanto en España como fuera de España.

A pesar de esas dificultades, y luego de numerosas investigaciones y consultas, nos limitaremos a una lista limitada a siete juslaboralistas, bajo los siguientes criterios:

1. Por empezar, no se ha seleccionado un juslaboralista por cada país, pues es una tarea que desbordaría los propósitos de esta antología. En cambio, han sido seleccionados

⁸⁴ Las excepciones a la regla del *at-will* son: El orden público (*public policy*), a partir de 1959, pacto implícito de buena fe y trato leal (*good faith implied covenant*), a partir de 1974, y las *explicit or implied contract restrictions*.

⁸⁵ La *Workers Adjustment and Retraining Notification* (WARN) de 1988, la *Employee Polygraph Protection Act* de 1988 (EPPA), la *Older Workers Benefit Protection Act* (OWBPA) de 1990, la *Americans With Disabilities Act* de 1990, la *Family and Medical Leave Act* (FMLA) de 1993.

los juslaboralistas que han contribuido a la vez con el nacimiento y formación del Derecho del Trabajo en sus países, pero que su obra ha traspasado las fronteras nacionales. Bajo ese criterio, por ejemplo, han sido seleccionados MARIO DE LA CUEVA, de México y RAFAEL CALDERA de Venezuela; pero ha sido descartado GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA, de Colombia. La obra doctrinaria de los dos primeros ha trascendido las fronteras nacionales. No así el caso del último.

2. Ante un juslaboralista pionero y otro posterior cuya obra de doctrina se considera precursora, y por ende, superior, hemos seleccionado al segundo: Caso de Chile con FRANCISCO WALKER LINARES por encima de MOISES POBLETE TRONCOSO.
3. Sin embargo, en aquellos casos en que hay una especie de empate entre el juslaboralista pionero y otro coetáneo o sucesor, hemos optado por mantener sólo al pionero: Es el caso de Brasil, reteniendo a CESSARINO JUNIOR por encima de M. V. RUSSOMANO; el caso de Francia, manteniendo a PAUL DURAND por encima de GÉRARD LYON-CAEN; el caso de España, conservando en la lista a EUGENIO PÉREZ BOTIJA frente a muchos otros (GARCÍA OVIEDO, PÉREZ LEREÑO, BAYÓN CHACÓN, ALONSO GARCÍA, ALONSO OLEA, MONTOYA MELGAR); el caso de Argentina, quedando sólo con UNSAIN frente a muchos otros (M. TISSEMBAUN, E. KROTOSCHIN, M. DEVEALI y G. CABANELLAS).
4. El último criterio al conformar la lista ha sido circunscribirnos sólo a Iberoamérica, con la única excepción de Francia, que se incluye en el listado debido a la indudable influencia de la doctrina francesa en América Latina, influencia que no la ha tenido Alemania ni Italia, ni mucho menos Gran Bretaña o Estados Unidos.

2.- MARIO DE LA CUEVA (MÉXICO)

MARIO DE LA CUEVA (1901 - 1981) se hace licenciado en derecho en 1925, y en 1929 ya impartía docencia con la asignatura “Teoría General del Derecho”. De 1931 a 1932 cursa estudios de posgrado en la Humboldt-Universität de Berlin, y a su retorno a México prosiguió su tarea docente.

MARIO DE LA CUEVA es el primer juslaboralista mexicano y uno de los autores más influyentes en la doctrina del Derecho del Trabajo en América Latina. Su principal obra doctrinaria, *Derecho Mexicano del Trabajo* fue publicada por vez primera en 1938, y su segunda edición en 1943. Luego, a partir nueva Ley Federal de Trabajo de 1970, DE LA CUEVA publica en dos tomos, su *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, en 1972 y 1979.

La obra doctrinaria de DE LA CUEVA ha traspasado las fronteras mexicanas con facilidad, y como si se tratase de su curso natural, debido a que la Ley Federal de Trabajo de México, de 1931, fue la que sirvió de patrón para muchos de los países latinoamericanos. Por ejemplo, el artículo relativo a las causales del despido en la ley federal mexicana es prácticamente el mismo en todos los países de Centroamérica, salvo uno, y en República Dominicana también. De igual modo, el régimen de las juntas de conciliación y arbitraje mexicano es en esencia (con sus variaciones) el instituido en los países de América Central.

Siendo así, el *Derecho Mexicano del Trabajo* de DE LA CUEVA, analizando a profundidad la muy nueva normativa laboral, de lo que entonces era considerado el “Nuevo Derecho”, que todos desconocían, se convirtió casi por obligación en la principal obra doctrinaria en la región.

Acerca de su legado en el Derecho Laboral mexicano se ha dicho que “la fuerza de la obra principal de MARIO DE LA CUEVA propició además reformas legislativas; entre ellas las modificaciones en 1962 a la Constitución Federal

para hacer efectiva –opina LÓPEZ APARICIO– la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; crear un sistema más eficaz de fijación de los salarios mínimos y reivindicar, en beneficio de los trabajadores, el derecho de reinstalación obligatoria en caso de despido injustificado.”⁸⁶

MARIO DE LA CUEVA fue más que un juslaboralista. Fue un acabado jurista que extendió su legado en la Universidad, a todo el ámbito de las ciencias jurídicas. En efecto, en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) fue secretario general en 1934, rector de 1940 a 1942, director de la Facultad de Derecho, de 1952 a 1954 y coordinador de Humanidades, de 1962 a 1966. Además, fue miembro de la Junta de Gobierno y durante años dirigió el Seminario de Derecho Constitucional de la Facultad de Derecho. Durante su rectorado, se creó el Instituto de Derecho Comparado, actualmente de Investigaciones Jurídicas.

En las postrimerías de su carrera, en 1979, recibió el Premio Nacional de Historia, Ciencias Sociales y Filosofía, que otorga el presidente de la República a todos los mexicanos ilustres.

3.- EUGENIO PÉREZ BOTIJA (ESPAÑA)

EUGENIO PÉREZ BOTIJA (1910-1966) es el primer juslaboralista español en todo el sentido de la palabra, primero, por ser el primero en crear un obra doctrinaria de amplio espectro entorno al Derecho del Trabajo, con su *Curso de Derecho del Trabajo*, aparecido en 1948, seguido del *Manual de Derecho del Trabajo*, en dos volúmenes, en colaboración con GASPAR BAYÓN CHACÓN; segundo, por ser el primero en abordar el Derecho del Trabajo español conjuntamente y en comparación con el Derecho

del Trabajo extranjero; y tercero, por ser un exportador del Derecho del Trabajo español por doquier, especialmente Europa y América Latina.

A todo eso cabe añadir que al ser creada, por primera vez en España, la cátedra de Derecho del Trabajo en la Facultad de Ciencias Políticas, Económicas y Comerciales de Madrid, PÉREZ BOTIJA gana la plaza por oposición y la desempeña hasta su muerte.

En adición a la docencia en España, PÉREZ BOTIJA, frecuentaba los ambientes universitarios extranjeros, manteniendo contacto con juslaboralistas franceses, italianos, alemanes y latinoamericanos. Participó y adquirió notoriedad en congresos de Derecho del Trabajo, pero también como invitado docente en México, Brasil, Uruguay, Argentina, Chile y Paraguay.

PÉREZ BOTIJA introdujo en América, y en el extranjero en general, el conocimiento de la doctrina social española. En Paraguay acudió como experto de la OIT para la redacción del Código de Trabajo de ese país.

En lo que respecta a su obra doctrinaria, PÉREZ BOTIJA tiene el mérito de haber sido el primer laboralista español que abordar de forma general la construcción científica del Derecho del Trabajo de su país, en ponerlo al alcance general la doctrina extranjera en estos temas. Su *Curso de Derecho del Trabajo* (1948) fue el primero que en su país que no se limitó a la exposición y comentario de la legislación española, sino que procuró desarrollar su construcción científica exponiendo la mejor doctrina hispanoamericana, francesa, alemana, italiana, etc. respecto de todos los aspectos de la disciplina con una recopilación del acervo bibliográfico y doctrinal español y extranjero que significó ciertamente una gigantesca labor.

Su otra obra importante fue el *Manual de Derecho del Trabajo*, dos volúmenes, escrito en colaboración con GASPAR BAYÓN CHACÓN, del que se han realizado muchas ediciones.

⁸⁶ INGANCIO CARRILLO PRIETO, *De la vida y la obra de Mario de la Cueva*. Fuente: http://www.revistadelauniversidad.unam.mx/ojs_rum/files/journals/1/articles/14090/public/14090-19488-1-PB.pdf.

A todo esto se agregan más de 150 artículos, alrededor de 30 comunicaciones a congresos internacionales; su aportación trascendental al Código de Trabajo paraguayo, su intervención en diversos informes y anteproyectos del Instituto de Estudios Políticos, más de 200 conferencias, todo ello además de su labor docente y de asesor.

Su labor científica y docente mereció su admisión como académico de número de la Real Academia de la Jurisprudencia y Legislación, en España, y como memorable homenaje en vida y presencial, fue elegido a unanimidad como presidente del Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, celebrado en Madrid, en octubre de 1965, en un homenaje espontáneo a su figura científica y humana, con palabras e intervenciones de los profesores TISSENBAUM, RUSSOMANO, WALKER LINARES, MONTOYA MANFREDI, VASCONCELOS, MARIO DE LA CUEVA, VARGAS, CEPEDA VILLARREAL, ALONSO OLEA, BAYÓN CHACÓN, entre otros.⁸⁷

4.- CESSARINO JUNIOR (BRASIL)

ANTÔNIO FERREIRA CESARINO JÚNIOR (1906 - 1992), mejor conocido como CESARINO JUNIOR fue el primer juslaboralista de Brasil, quien además conjugó la curiosa combinación de ser jurista y médico a la vez, lo que le permitió especializarse, a la vez, en Derecho del Trabajo y en Medicina del Trabajo.

En 1928 se licenció en la Facultad de Derecho de la Universidad de San Pablo, donde en 1938 obtuvo su doctorado, y en 1952 se graduó como médico en la Escuela Paulista de Medicina. En adición, en 1960 obtuvo su doctorado en Economía en la Facultad de Ciencias Económicas

de la Universidad de San Pablo. Se recibió en 1965 de Médico sanitarista en la Facultad de Higiene y Salud Pública de San Pablo.

Está reconocido como un precursor y sistematizador del Derecho laboral en su país por la publicación de los primeros libros sobre la materia, *Derecho Social Brasileño* (1940) y *Derecho Procesal del Trabajo* (1942). En 1938 fue el primer profesor designado por concurso en Legislación Social en Brasil, en la Facultad de Derecho de la Universidad Federal de San Pablo, creando, además, el Departamento de Derecho Social de esa universidad.

A nivel local, a CESARINO JUNIOR se le acredita haber formado a la primera generación de abogados y jueces laboristas en Brasil: Innovó en la enseñanza del Derecho del Trabajo dictando cursos de Derecho Laboral y estimulando a sus alumnos a hacer prácticas en dependencias de los tribunales del trabajo, sindicatos, oficinas oficiales de inspección de trabajo, en el Instituto Nacional de la Seguridad Social de Brasil y en los departamentos de recursos humanos de empresas públicas y privadas; también los incentivaba a escribir ensayos y monografías sobre temas legales para publicaciones periódicas que firmaban con sus nombres o como colaboradores. En 1978 fue elegido presidente honorario de la Academia Nacional de Derecho del Trabajo de Brasil y del Instituto de Derecho Social, que actualmente lleva su nombre: “Instituto Brasileño de Derecho Social Cesarino Junior.”

A nivel internacional, CESARINO JUNIOR organizó en 1954 en San Pablo, el Primer Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDTSS), siendo elegido presidente de dicha sociedad en 1958 y presidente honorario en 1982. En 1976 formó parte de la Comisión de Expertos de la OIT. En 1953 fue profesor visitante de la Universidad de Wisconsin y en 1955 profesor honorario de la Universidad Central de Venezuela.

⁸⁷ GASPAR BAYON CHACÓN, *In Memoriam, Eugenio Pérez Botija*. Fuente: file:///C:/Users/carlo/Downloads/RPS_070_007.pdf.

En lo que respecta a su condición de médico, especializado en medicina laboral, en 1962 fue nombrado profesor titular de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica de San Pablo. Fue, desde 1954, miembro honorario de la Sociedad de Medicina do Trabalho con sede en Estrasburgo; presidió la Sociedad de Medicina Social y del Trabajo en 1955 y en 1968 en San Pablo fue uno de los fundadores y primer presidente de la Asociación Nacional de Medicina del Trabajo. Fue miembro de la Asociación Médica Brasileña, de la Asociación Paulista de Medicina, en la que además presidió su Departamento de Medicina del Trabajo, de la Academia de Medicina de San Pablo y del Consejo Regional de Medicina de San Pablo.

5.- PAUL DURAND (FRANCIA)

PAUL DURAND (1908-1960) estudió derecho en la Facultad de Paris, graduándose en 1931. Inició a impartir docencia en Derecho Privado, en 1935 en la ciudad de Nancy, hasta ser nombrado profesor de derecho en la Universidad de Paris en 1952.

Su temprana obra doctrinal, así como sus innumerables aportes en la enseñanza del Derecho Social (*Droit social* en francés), que comprende del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, lo colocan como el primer juslaboralista francés, y uno de los más influyentes a nivel internacional, en la doctrina que comenzó a desarrollarse en sus tiempos, entorno al “nuevo derecho”.

De hecho, es PAUL DURAND el primer jurista francés que desde los años 1930, comienza a referirse sistemáticamente a ese “nuevo derecho” como “Derecho del Trabajo”, expresión que luego llegó a afirmarse en la doctrina a fines de los años 1950.⁸⁸

PAUL DURAND es autor de un estudio sobre *Le droit des obligations dans les jurisprudences française et belge* (1933) y co autor, junto a ANDRÉ ROUAST del *Précis Dalloz de législation industrielle* (primera edición en 1943, y sucesivas ediciones hasta 1950). Participó como co-autor, junto a su antiguo profesor GEORGES RIPERT y junto a ROUAST, en el *Traité élémentaire de droit comercial* (1959-60).

Su obra doctrinal cumbre, que lo consolida como el primer juslaboralista francés fue su *Traité de droit du travail*, en 3 volúmenes; el primer volumen en colaboración con JAUSSAUD y los dos siguientes en colaboración con VITU.

A parte de ser pionero en Derecho del Trabajo en Francia, lo fue también en Derecho de la Seguridad Social, con su obra *La politique contemporaine de sécurité sociale* (1953), en la cual ofrece una vasta introducción a la enseñanza de la nueva protección social, presentando su historia, el derecho comparado y los principios fundadores de esta materia. Junto con PIERRE LAROCHE, participa en la edificación de las bases jurídicas del Derecho de la Seguridad Social en Francia.⁸⁹

A nivel local, DURAND fue el fundador y director de la legendaria revista *Droit social* (1943), que todavía prevalece. Fue además, miembro de numerosos comités y comisiones en el Ministerio de Trabajo francés; arbitro en distintos conflictos colectivos de trabajo; y a parte de la docencia universitaria, impartió docencia en la *Ecole nationale d'administration (l'ENA)*, la *HEC* (Escuela de Estudios Superiores de Comercio de Paris), *L'École Normale Supérieure de l'Enseignement Technique (ENSET)* y la *Ecole de la Fédération des organismes de sécurité sociale*.

⁸⁸ GÉRARD COUTURIER, *Droit du travail*, PUF, colección “Droit fundamental”, volume 1, 3ra. Edición, Paris, 1996.

⁸⁹ PATRICK ARABEYRE, JEAN-LOUIS HALPÉRIN y JACQUES KRYNEN, *Dictionnaire historique des juristes français XXII-XX siècle*. PUF, Paris, 2008.

A nivel internacional, participó en los primeros encuentros y congresos entre los primeros juslaboralistas de la época, entre ellos el español PÉREZ BOTIJA, con quien estrechó lazos de amistad.⁹⁰ DURAND fue además, miembro del comité de expertos de la OIT.

6.- RAFAEL CALDERA (VENEZUELA)

RAFAEL CALDERA RODRÍGUEZ (1916-2009) es más que el pionero del Derecho Laboral venezolano, es su creador, tanto en lo que respecta al derecho positivo (la legislación) como en lo atinente a su doctrina.

La precocidad de CALDERA como juslaboralista no tiene parangón. Con apenas 15 años de edad es bachiller, pero debe esperar a los 17 años de edad para iniciar estudios de derecho en la Universidad Central de Venezuela.

Todavía sin graduarse, con sólo 20 años de edad, CALDERA es designado Subdirector de la recién creada Oficina Nacional del Trabajo, y además, es designado como el primer corresponsal de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en Venezuela.⁹¹

Desde esa posición, CALDERA se convierte en el redactor y autor de la Ley del Trabajo de Venezuela, aprobada en 1936 y que prevaleció hasta 1990.

CALDERA se gradúa de abogado y doctor en Ciencias Políticas en 1939 (con apenas 23 años de edad) presentando como tesis de grado su

⁹⁰ GASPAR BAYON CHACÓN, *In Memoriam, Eugenio Pérez Botija*. Fuente: file:///C:/Users/carlo/Downloads/RPS_070_007.pdf.

⁹¹ DAVID H. BLELLOCH, técnico inglés enviado por la OIT en 1936, relata muchos años después: «Al tiempo de mi llegada a Caracas, el Director de la recién creada Oficina Nacional del Trabajo era un abogado de cierta edad, el doctor Alonso Calatrava, y el subdirector el bachiller Rafael Caldera. Como pude ver enseguida, el verdadero resorte de la Oficina –por así decirlo– era Caldera...», en «La legislación del trabajo, el desarrollo y Venezuela», publicado en *Estudios sobre el Derecho Laboral, Homenaje a Rafael Caldera*, UCAB, 1977

libro *Derecho del Trabajo* (1939), que será adoptado como texto de estudio en diversas universidades de América Latina.

El *Derecho del Trabajo* de RAFAEL CALDERA no pareciera haber sido escrita por un joven bachiller de 23 años de edad, sino más bien por un experimentado maestro. Muestra haberse nutrido de toda la incipiente doctrina juslaboralista que se había desarrollado en Europa y América hasta los años 1930, arribando a sus propias conclusiones y expresando muy certeramente la posición doctrinal del autor. La obra, además, tiene la virtud que pocas otras pueden exhibir: Ofrece una imperecedera visión de conjunto del Derecho del Trabajo, que nunca perderá actualidad. Se ha convertido en todo un clásico no debe faltar en la biblioteca de un juslaboralista.

Desde su aparición al público, el *Derecho del Trabajo* de CALDERA tuvo un impacto rotundo, tal y como lo evidencia la carta de fecha 5 de enero de 1940 que ALEJANDRO UNSAIN, connotado juslaboralista argentino de la época, le dirigió al joven CALDERA: *“Me ha producido su lectura excelente impresión. Soy parco en elogios pero se los tributo sin regatear. Son de justicia estricta. Honestamente le digo que no creía que en Venezuela pudiese hacerse un libro así, metódico en el plan y rebosante de información de última fecha. Creo haber leído lo principal que sobre esta materia se escribe en América Latina, inclusive lo que viene de Méjico. De lo que conozco, su libro es lo mejor. Puede Ud. sentirse satisfecho y espero que en su país le estarán agradecidos por haberlo servido de tal medida. Si Ud. conociese mi espíritu crítico y la tacañería con que distribuyo aplausos, apreciará el valor de excepción de esta carta que no es de estímulo sino de reconocimiento a una obra que por muchos años no será igualada.”*

En Argentina, el jurado examinador recomendó al Consejo universitario y éste a su vez al Ministro de Educación, la publicación de la tesis de CALDERA por cuenta del erario nacional. La primera edición del libro fue hecha por la

Tipografía de la Nación en 1939 y la segunda por la editorial argentina Librería “El Ateneo”, Buenos Aires.

A parte de juslaboralista, RAFAEL CALDERA fue un connotado político, líder e ideólogo de la Democracia Cristiana en América. Llegó a ser presidente de Venezuela en 1969-1974 y 1994-1999, siendo el civil que por más tiempo ha gobernado en Venezuela.

Entre los reconocimientos internacionales destacan los siguientes: En 1951 le es conferido el título de Catedrático Honorario de la Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú; en 1958, profesor honorario de la Universidad de Los Andes y de la Universidad del Zulia y, a partir de allí, profesorados y doctorados honorarios de un número mayor de cuarenta instituciones universitarias en el mundo, entre ellos, la Universidad de Lovaina, en Bélgica (1979); Perugia (1973) y Sassari (1992), en Italia; Deusto (1980) y La Laguna (1976), en España; Hebrea de Jerusalén (1981), en Israel; Católica de Washington (1980), Católica de Puerto Rico (1991), Connecticut (1986), Notre Dame (1964), Nebraska (1981) y Florida (1979), en Estados Unidos; Universidad del Pueblo (1993), China; y La Sorbona (1998), en Francia.

En 1953 CALDERA es incorporado a la Academia de Ciencias Políticas y Sociales, y en 1967 se incorpora a la Academia de la Lengua.

7.- ALEJANDRO UNSAIN (ARGENTINA)

ALEJANDRO M. UNSAIN (1881-1952), es el primer juslaboralista argentino, con quien inició todo lo relativo a la legislación laboral en Argentina, desde la creación misma de la ley, hasta la primera gran obra doctrinaria, pasando por la formación de selectos discípulos que luego a su vez resultaron ser eminentes doctrinarios del Derecho del Trabajo en Argentina y el resto del mundo, y pasando, además, por exhibir el Derecho del Trabajo argentino fuera de sus fronteras.

UNSAIN ingresa en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, se gradúa de abogado y alcanza el título de Doctor en Jurisprudencia (1906). En 1898 ingresa en la administración pública, en donde colabora con el Dr. JOAQUÍN V. GONZÁLEZ, en el proyecto de la ley nacional del trabajo, en 1904. En 1907 ingresa al recientemente creado Departamento Nacional del Trabajo, bajo la dirección de José NICOLÁS MATIENZO. En 1920 pasa a ser el director de dicho departamento, en donde elabora un proyecto de Código del Trabajo, que pasa al Gobierno quien lo somete al Congreso Nacional con fines de aprobación, aunque dicho proyecto al final no prospera.

En el ámbito académico UNSAIN inicia a impartir docencia en 1912, como profesor de “*Legislación Industrial y Obrera*” en la Universidad Católica de Buenos Aires. En 1917 se incorpora a la Facultad de Ciencias Económicas de la misma universidad, y en 1921, a las de Derecho de la Universidad de Buenos Aires y de La Plata. Se convierte así en el primer catedrático argentino de Derecho del Trabajo. Además de profesor titular, llegó a ser consejero y delegado al Consejo Superior Universitario.

En el campo internacional, cuando el Tratado de Versalles crea la Organización Internacional del Trabajo y ésta convoca la Primera Conferencia Internacional en Washington, UNSAIN interviene en la misma, en calidad de asesor. Lo mismo sucede en ocasión de la Segunda Conferencia en Génova. Cuando la República Argentina es llamada, por primera vez a formar parte del Consejo de Administración de la OIT, y le corresponde a UNSAIN asumir la representación de su país, viviendo algunos años en Ginebra, Suiza, en contacto diario con las personalidades más eminentes del mundo de las relaciones laborales.

La obra y legado de UNSAIN es considerable y admirable: Funda revistas, las encauza y dirige, interviene en su administración y redacción,

siendo suyos los mejores y más importantes artículos. Trata allí los problemas provenientes de la interpretación de las leyes; elabora doctrinas, hace crítica, glosa los fallos judiciales. Las páginas de la revista “*Derecho del Trabajo*”, desde su primer número publicado en 1940, registran innumerables artículos y notas de UNSAIN. La “*Revista Social*” del Instituto de Política Social de la Facultad de Ciencias Económicas de Buenos Aires, lo tiene por director y único redactor. Idéntica situación había antes acontecido con el “*Boletín Mensual*” del Departamento Nacional del Trabajo y con la “*Revista de Trabajo, Seguro y Previsión Social*”, fundada por UNSAIN, en 1934.

Su producción doctrinaria traspasa los límites nacionales, siendo requerida en el extranjero, donde diversas revistas, especializadas en la materia, de países latinoamericanos, lo cuentan como colaborador desinteresado y grandemente codiciado, en razón del extremado valer de su obra.

Entre todas sus obras, resalta *Legislación del Trabajo*, editada en tres tomos, 1926-28, que recibió el *Premio Nacional de Ciencias*; y de otra parte su *Manual de Legislación Obrera Argentina*, del año 1915.

Acerca de obra doctrinaria de UNSAIN, se ha comentado lo siguiente:⁹²

“UNSAIN deja el comentario, la crítica y la glosa, y se eleva a la categoría de tratadista, con su obra Legislación del Trabajo, editada en tres tomos (Premio Nacional en Ciencias), estudiando con singular acierto la materia; o, sin perder enjundia, concreta su investigación de carácter científico, en magníficas monografías, como son las relativas a temas de singular interés (‘Empleados de Comercio y Trabajo a Domicilio’), o la puesta, a manera de portada, en la

publicación hecha por la Academia Nacional de Ciencias Económicas bajo el título de ‘Cláusulas Económicas en las Constituciones de América’.”

“Los trabajos de UNSAIN, en este campo de la producción intelectual, no se detienen en la breve nota ni en el artículo, más extenso y substancial, y van más allá concretándose en realizaciones de mayor envergadura.”

UNSAIN “fue por encima de todo un permanente divulgador, ordenador y sistematizador de las instituciones jurídicas del trabajo, dentro de la más coherente, lógica y severa crítica y examen. La nota peculiar de su labor está dada por esa notoria y extremada seriedad de sus trabajos.”

“Esta verdad queda evidenciada con la presentación hecha por él de su propia labor de sistematización, editada por la referida academia nacional (‘Ordenamiento de las leyes obreras argentinas’), pues es el fiel reflejo de esa metódica labor a la cual había dedicado largos años de su vida, con prolija dedicación científica.”

8.- FRANCISCO WALKER LINARES (CHILE)

FRANCISCO WALKER LINARES (1898- ?) no fue el primer jurista chileno en especializarse en Derecho del Trabajo,⁹³ pero sí fue el primer doctrinario y tratadista en el Derecho Laboral chileno. Fue además, catedrático universitario durante más de 30 años, sentando así las bases para la formación de toda una generación de juslaboralistas en Chile.

⁹³ MOISES POBLETE TRONCOSO, lo precedió, e incluso tuvo la meritoria encomienda de llevar a la luz al Código de Trabajo de Chile de 1931, una pieza legal magistral que ha servido de modelo e inspiración para muchos países en América Latina. Sin embargo, POBLETE TRONCOSO no llegó a desarrollar una doctrina que pudiese considerarse fundacional del Derecho Laboral chileno; lo que sí consigue hacer WALKER LINARES.

WALKER LINARES forma parte de la primera camada de laboristas en América y el mundo. Participa en distintos congresos internacionales junto a PÉREZ BOTIJA, BAYÓN CHACON, TISSENBAUM, CESARINO JUNIOR, RUSSOMANO, MARIO DE LA CUEVA, ALONSO OLEA, CALDERA, entre otros.

Su primera obra en donde aborda el Derecho Laboral en su conjunto, aparece en 1936: *Derecho del Trabajo*. Luego, su obra doctrinaria se consolida con su obra *Nociones Elementales de Derecho del Trabajo*, publicada en 1957, seguida de más de cinco ediciones.

Acerca de esta obra se ha comentado lo siguiente:⁹⁴

“Sigue el uso y costumbre de los grandes tratadistas de América: CESARINO JUNIOR, MARIO DE LA CUEVA, KROTOSCHIN, ANTOKOLETZ, CALDERA, etc., y de Europa, como PIC, BALELLA, GARCÍA OVIEDO, PAUL DURAND, etc., quienes dan a su obra un nombre que cubre mayor dimensión y denominan ‘Derecho del Trabajo’ -como si fuera un estudio de los principios y normas jurídicas valederas universalmente- a lo que es tratado de legislación nacional que ha regido y está vigente en el país en que el autor escribe.”

“Trata el profesor Walker, en estos capítulos, de una ‘Introducción’, seguida de la ‘Evolución del Trabajo’ y la problemática de sus planteamientos en la ‘Cuestión Social’, de la ‘Política Social Contemporánea’, con su variadísima fundamentación en las ‘Doctrinas Sociales’ y su no menos variada sistematización en las diversas Escuelas que pretenden poseer la exclusividad de la solución de negocios tan arduos y de la ‘Intervención del Estado’ a través de

los órganos gubernamentales que operan en el plano nacional, y de la O. I. T. que actúa en el campo internacional, a modo de organización supra estadual, un mucho burocratizada y de lento proceder, pero de enormes beneficios para la legislación del trabajo, a la que ha dado uniformidad y perfeccionamiento, y de positivo provecho para empresarios, trabajadores y gobiernos.”

“La Legislación Chilena del Trabajo es el contenido de los once capítulos restantes que están presentados siguiendo el Orden de materias de nuestro Código del Trabajo y que establece el Programa de la Facultad para el estudio de esta disciplina.”

“Las ‘Nociones Elementales de Derecho del Trabajo’, del profesor Walker Linares, son una obra de positivo interés, que merecerá elogios de la crítica y colocan a aquel entre los autores que dan prestancia y enriquecen la literatura jurídica del Trabajo en estas tierras de América.”

VI.- LA ERA INFORMÁTICA Y LA GLOBALIZACIÓN

1.- LA HISTORIA SE ESTA REPITIENDO

Sin dudas, en la actualidad, y desde hace ya más de dos décadas, nos encontramos ante un momento de inflexión en la evolución del Derecho del Trabajo, en donde estamos siendo espectadores y a la vez protagonistas de la convergencia de dos fenómenos que están poniendo en entredicho la reglamentación clásica de las relaciones laborales y están anunciando la necesidad de introducir cambios en la legislación de trabajo en todos los países del mundo.

Ciertamente, la confluencia de la *Primera Revolución Industrial* y la *Revolución Francesa* dio lugar a un nuevo *status quo*, conforme al cual el trabajo dependiente debía realizarse en las nuevas fábricas mecanizadas (resultado de la *Revolución Industrial*) y sujeto a las nuevas reglas

94

Fuente: http://web.uchile.cl/vignette/analesderecho/CDA/an_der_simple/0,1362,SCID%253D2734%2526SID%253D212%2526PRT%253D2733,00.html.

del liberalismo económico: *laissez faire, laissez passer*.⁹⁵ (resultado de la Revolución Francesa).

Ese *status quo* convirtió al trabajo humano en una “mercancía”,⁹⁶ esto es, en un factor económico más entre los elementos de la producción, dado pie a una explotación y extenuación del trabajador en la ejecución de su labor al ritmo de las máquinas; develando al mundo que el trabajo dependiente requería una legislación particular, distinta a la que emergió con el liberalismo proclamado por la Revolución Francesa.

Al tiempo que el mundo comprendió que algo no andaba bien, aparecen MARX y ENGELS con su *Manifiesto Comunista*, identificando a los trabajadores como una clase social, el *proletariado*, convocándola a asociarse y exigir nuevas condiciones de trabajo. Pero van más lejos: Hacen un llamado a la confrontación social contra los empleadores de la época y contra los estados y gobiernos. El movimiento obrero de la época adquirió dimensiones internacionales.

Los estados, gobiernos y dirigentes de la época entendieron pronto que ciertamente había que introducir cambios. Tímidamente empezaron con leyes aisladas que limitaban la jornada de trabajo; luego, con leyes que despenalizaban el derecho de asociación e incluso el derecho a la huelga, leyes contra riesgos laborales, entre otras. A esto se

sumó la creación e implementación de nuevos modos de convivencia entre el trabajo dependiente y la máquina: El *taylorismo* y el *fordismo*; y terminada la primera gran confrontación mundial, el Tratado de Versalles sella las cosas con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fuente inspiradora, y en muchos casos creadora, de la legislación de trabajo o codificación, en los distintos países del mundo.

Esa legislación se fundó, con particularidades en cada país, tomando en cuenta un mundo laboral en donde no existía ni la computadora, ni el internet, y en donde la globalización estaba en ciernes.

Al igual que ocurrió antaño, con la confluencia de la Revolución Industrial y la Revolución Francesa, ahora estamos presenciando la convergencia entre la *Globalización* y la *Revolución Informática*.

La *globalización* que hoy vivimos es un fenómeno distinto a la *internacionalización* que se vivió en los siglos XIX y XX. Esa internacionalización no fue más que la aproximación que se produjo entre las distintas naciones y pueblos de la época. En cambio, la globalización que estamos viviendo es una estrechez y auténtica vinculación entre los distintos países del mundo, y el fenómeno que más ilustra esa realidad son las empresas transnacionales o multinacionales, que están por todas partes en el mundo, como si se tratase de una sola nación, y el mercado en donde operan, esto es, en donde producen y venden lo que producen, es el mundo;⁹⁷ de ahí que se hable

⁹⁵ La frase *laissez faire, laissez passer* es una expresión francesa que significa «dejen hacer, dejen pasar». Se usa para referirse al capitalismo en estado puro, o «capitalismo laissez-faire». El capitalismo en estado puro llega a existir cuando el Estado está separado de la economía y el mercado. Se caracteriza por una abstención de dirección o interferencia especialmente con la libertad individual de elección y acción; una doctrina que se opone a la injerencia gubernamental en asuntos económicos

⁹⁶ “El trabajo no es una mercancía” es un principio expresado en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT (Declaración de Filadelfia, 1944), integrada como anexo a la Constitución de la OIT en 1944, que establece los principios, fines y objetivos de la organización.

⁹⁷ Por ejemplo, una misma corporación, para ofrecer productos que antes se fabricaban en un solo lugar, Milán, Italia; ahora los crea, elabora y distribuye en lugares tan disímiles y distantes como Bangladesh, República Dominicana e Italia; mientras que la oferta al público la terminan haciendo un sinnúmero de pequeños propietarios de franquicias esparcidos por doquier en todo el mundo.

también de “mundialización”⁹⁸ como sinónimo de globalización.

En paralelo a esa mundialización, emerge una auténtica *Revolución Informática*, que implica la presencia por doquier de computadoras enlazadas en una red informática (internet), de tal suerte que hoy en día no hay un solo negocio que pueda operar sin estar enlazado a esa red. Más aún, resulta prácticamente imposible para cualquier ser humano, en la actualidad, existir y convivir ajeno a ese nuevo estado de cosas.

En lo que respecta al mundo del trabajo, esta Revolución Informática ha sido una auténtica apertura a nuevas formas de empleo, dependiente e independiente, todo lo cual no encaja ni lo había previsto la legislación de trabajo clásica que emergió desde principios del siglo XX.

Antes de referirnos a rumbo que debe tomarse, esto es, a los cambios que podrían adoptarse en lo atinente al Derecho del Trabajo, es pertinente identificar algunos de los males que está provocando, por un lado, la globalización, y por el otro, la Revolución Informática.

2.- LOS RESULTADOS DE LA GLOBALIZACION

Los efectos de la globalización son multiformes, y hay ejemplos muy ilustrativos:

A.- LA GLOBALIZACIÓN ESTÁ PROVOCANDO UNA INVOLUCIÓN EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Una empresa que opera en China desde hace varios años, y cuyas exportaciones están dirigidas a Estados Unidos, decide migrar a la República Dominicana, que se encuentra dentro del Tratado de Libre Comercio DR-CAFTA, que le permite

exportar al mismo Estados Unidos en condiciones preferenciales.

No obstante, para instalarse en Dominicana y continuar teniendo la misma rentabilidad, este inversionista necesita que sus trabajadores laboren bajo los mismos esquemas de trabajo que tenía en China: Dos equipos de trabajo alternándose, cada uno, 10 horas diarias de lunes a sábado, que equivale a 60 horas semanal. Se le explica que la ley en Dominicana sólo admite un máximo de 8 o 9 horas diarias, según el caso, y un máximo 50 horas semanal, y que para jornadas de hasta 10 horas diarias, sólo es posible si se cuenta con una resolución de autorización emitida por el Ministerio de Trabajo; pero que aun así, jornadas de ese tipo son toleradas en la práctica.⁹⁹

El inversionista formaliza su traslado; de inmediato, 750 dominicanos tienen nuevos empleos, lo que a su vez genera otros tantos llamados “empleos indirectos.”¹⁰⁰ Y como ese inversionista, muchos otros más arriban al país, lo que permite al Gobierno hacer proclamas similares a ésta: “40 permisos para operar empresas de zonas francas, son concedidos en lo que va del año. ¡Se han creado alrededor de 8,000 empleos!”.

⁹⁹ Para implementar el mismo esquema de trabajo de China, se requiere de una resolución del Ministerio de Trabajo dominicano, y ese Ministerio solo otorgó ese tipo de resolución en una sola ocasión, a la compañía *Cervecería Nacional Dominicana*, hace ya 15 años; y lo hizo, bajo la condición de que existiese un acuerdo previo con el sindicato de trabajadores de la empresa, y que además estuviese plasmado en el convenio colectivo vigente en la empresa; todo lo cual se hizo. Desde entonces el Ministerio de Trabajo dominicano no otorga tales resoluciones, aduciendo disconformidad y objeciones por parte de las organizaciones sindicales. No obstante, en la práctica hay empresas operan bajo esquemas de trabajo similares. A esto se añade que la generalidad de los trabajadores se contenta con tener un empleo, y aceptan pasivamente la contratación bajo esas modalidades.

¹⁰⁰ De acuerdo con las estadísticas de mercado de trabajo, cada empleo directo genera “5 empleos indirectos”.

⁹⁸ La expresión “globalización” es de origen anglosajón. En cambio, los franceses prefieren la expresión “mundialización.”

No obstante, en una visita a cualquiera de esas nuevas empresas se palpa y transpira el *taylorismo*. No el *fordismo*.¹⁰¹ Y decimos esto pues uno de esos obreros de zonas francas percibe un salario mínimo de 10000 pesos, y con los incentivos o metas de producción, alcanza los 3000 mensual, que en suma equivalente a 260 dólares estadounidenses mensual, lo que apenas le alcanza para sobrevivir.

El ejemplo dado corrobora lo explicado por el profesor THOMAS ANTON KOCHAN, del MIT Sloan School of Management, Estados Unidos, al disertar sobre ***“Las Transformaciones del Trabajo: nuevas perspectivas”***, en el acto inaugural del reciente *XXII Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, celebrado en septiembre 2018, en Turín, Italia: En Estados Unidos se ha reducido el desempleo en uno de sus puntos más bajos –decía KOCHAN– Sin embargo, las estadísticas demuestran que el obrero medio estadounidense es más pobre que antes; percibe una remuneración muchísimo más baja que las generaciones pasadas; que los empleos de hoy no son equiparables a los que se tenían antaño.¹⁰²

¹⁰¹ Recordamos que el *taylorismo* fue el sistema de organización del tiempo en la ejecución del trabajo en las fábricas, que permitió ciertamente sacar el máximo provecho de la mano de obra, reduciendo el costo salario-producto terminado. Ese sistema, cuando apareció a principios del siglo XX, generó todo tipo de denuncias e inconformidades de parte de las organizaciones sindicales, de donde emergió el *fordismo*, que mantenía la misma organización del tiempo en la ejecución de las labores y en la supervisión del trabajador, pero tenía por lema que *“el trabajador ganara suficiente para comprarse lo que él mismo producía”*, y de ahí emergió una sólida clase media en los Estados Unidos.

¹⁰² Ese día el Profesor THOMAS ANTON KOCHAN, del MIT Sloan School of Management, Estados Unidos, disertó sobre ***“Las Transformaciones del Trabajo: nuevas perspectivas”*** y el Profesor TIZIANO TREU, presidente de la SIDTSS, expuso sobre ***“Las transformaciones del trabajo: Retos para los sistemas nacionales de legislación laboral y seguridad social.”*** Durante los debates, participaron los profesores ANTOINE JEAMMAUD, de Francia; FERNANDO BOLAÑOS, de Costa Rica; ADRIAN GOLDIN, de Argentina; JUAN RASO, de Uruguay; GIUSEPPE CASALE, Secretario General de la SIDTSS; MARINA BROLLO, Presidente de la AIDLASS, entre otros.

En fin, el fenómeno de la globalización está provocando transformaciones engañosas en las relaciones laborales: Donde se cree que el desempleo está siendo apropiadamente controlado o diezmado, se está generando una soterrada regresión hacia peores formas de empleo

B.- EL DUMPING ES PARTE DE LOS EFECTOS DE LA GLOBALIZACIÓN¹⁰³

Otro ejemplo de los efectos de la globalización se constata en un artículo aparecido recientemente en la prensa dominicana, titulado *“El Acero Dominicano contra el Precio Chino”*.¹⁰⁴ En ese artículo se comenta que la empresa local Gerdau Metaldom, de larga data en el mercado dominicano, y que ha hecho ingentes esfuerzos de adecuación en higiene y seguridad industrial, cumple con todos los estándares de calidad relativos al producto que elabora; es incluso de las pocas empresas tradicionales que poseen un sindicato de trabajadores y un convenio colectivo de condiciones de trabajo, con beneficios por encima de la media para sus empleados. Y sin embargo, se encuentra amenazada por la incursión en el mercado de los productos derivados del acero que provienen de China, que penetran en el mercado local a precios más atractivos para el consumidor, pero que esconden una realidad subyacente: Esos derivados del acero chino están subsidiados por el gobierno de ese país.

Demás está decir que el cierre o la disminución de ventas de Gerdau Metaldom, hará perder en el país, tantos empleos directos como los llamados empleos indirectos.

¹⁰³ El *dumping* se define como la práctica comercial que consiste en vender un producto por debajo de su precio normal, o incluso por debajo de su coste de producción, con el fin inmediato de ir eliminando las empresas competidoras y apoderarse finalmente del mercado

¹⁰⁴ ARTURO MARTINEZ MOYA, *El Acero Dominicano contra el Precio Chino*. Sección Opinión del Periódico Hoy, del 15 de octubre del 2018.

C.- LA DEGRADACIÓN DEL TRABAJO: EL MISMO TRABAJO POR MENOR SALARIO

Otro ejemplo más de los efectos de la globalización se aprecia también en los llamados “Call Centers”, que hoy proliferan en la República Dominicana, primero, porque hay un significativo segmento de la población que es bilingüe y que tiene proximidades o enlaces con la comunidad dominicana en Estados Unidos; y segundo, porque sus salarios son más bajos que los de un operario en los Estados Unidos.

La emigración de call centers a Dominicana ha generado el cierre de sus pares en los Estados Unidos. Los contratos de servicios para atención a usuarios que residen en Estados Unidos, e incluso en otros países, se cancelan con un proveedor que ha estado radicado en Estados Unidos durante décadas, y se reabre en República Dominicana, a veces con otro proveedor, pero muchas veces con el mismo proveedor, que simplemente traslada parte de sus operaciones a un país de más bajos costos.

Y como muestra de que el mundo está realmente globalizado, de repente se observa en el noticiario del estado de Nebraska, Estados Unidos, una protesta de un grupo de trabajadores estadounidenses que han quedado sin empleo por el cierre y traslado de su empleador call center a territorio dominicano.

D.- LA TENTACIÓN A DESMONTAR LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS LABORALES

Un último ejemplo: La casa matriz de una multinacional que tiene años operando en República Dominicana estuvo ponderando la posibilidad de cerrar operaciones en ese país y trasladarse a otro país latinoamericano, esto tras un análisis de costos en sus operaciones, en particular los costos laborales. Se trata de una empresa que por años ha respetado el límite máximo de 80 horas trimestrales en horas extras, previsto en la legislación laboral dominicana, y la casa matriz reporta que sólo si ese límite puede ser

sobrepasado, sin que eso constituya una violación a la ley, la empresa se mantendría en Dominicana.

Al final, esa empresa no tuvo que cerrar en República Dominicana, pues unos auditores terminaron no objetando que se sobrepasase el límite trimestral de 80 horas previsto en la ley, a condición de que estuviese pactado en un convenio colectivo de condiciones de trabajo, suscrito con el sindicato de trabajadores de la empresa.

Casos como éste no son inusuales, y muchas veces llegan a provocar la migración de las empresas, dejando en desempleo a cientos o miles de personas. Precisamente, casos así son lo que terminan induciendo a los estados y gobiernos al desmontar, y no simplemente flexibilizar, la reglamentación de trabajo.

Todos estos ejemplos, que son auténticos, muestran los efectos que está teniendo la globalización sobre el trabajo dependiente:

- Las empresas están avocadas reducir al máximo sus costos laborales a fin de subsistir.
- Los estados y gobiernos reciben la tentación de desmontar, y no tan sólo remozar las normas de trabajo, anhelando con ello palear el desempleo.
- Y por su parte, la gente pierde atractivo por el tipo de empleo, llamémoslo “clásico”, en donde la persona trabaja a tiempo completo y en un lugar específico, pues a fin de cuentas la remuneración no es equiparable a un “salario digno”, para usar los términos de la OIT. Y, además, ya no hay esperanzas de mejorar tales condiciones a través de la negociación colectiva o la asociación sindical, pues se encuentran en claro declive por doquier.

Surge pues, la tendencia hacia el individualismo, que se acentúa con la *Revolución*

Informática, de cuyos efectos trataremos a continuación.

3.- LA ERA INFORMATICA ¹⁰⁵ Y EL INDIVIDUALISMO

A pesar de que la primera computadora fue creada en la década de los 1940 ¹⁰⁶ y a pesar de que el internet ya existía al iniciar la década de los 1970, ¹⁰⁷ la Informática comienza a transformar la humanidad, justo después de finalizada la Guerra Fría, en la década de los 1990. Desde entonces, el ascenso y expansión de la Informática ha sido vertiginoso.

Casi tres décadas después, la humanidad ha llegado a un punto en que coexiste un mundo real y material con un mundo virtual y digital, a un punto tal que las empresas tradicionales se encuentran hoy en día emplazadas a transformarse o sino a desaparecer.

El ejemplo más patente es *Walmart* y *Amazon*. La primera es una empresa tradicional en donde la gente acude, físicamente, al comercio donde está el establecimiento; y es atendido por un personal sujeto a las condiciones de trabajo habituales o clásicas. En cambio, Amazon compite de tú a tú con Walmart pero desde internet, de tal suerte que el consumidor “visita” la tienda desde su casa, y a través de la computadora examina de arriba a abajo los productos; los compara con otros; revisa

la opinión de los consumidores, y una multitud de facilidades adicionales.

Al final de cuentas, en lo que respecta al Derecho del Trabajo, Amazon opera con menos empleados que su competidor, Walmart, y a mucho más bajos costos laborales.

Otro ejemplo que muestra los efectos de la Revolución Informática se evidencia en el sector educativo. Por ejemplo, ya, en República Dominicana hay instituciones educativas que pueden darse el lujo de recibir docencia de un profesor de la Universidad de Harvard, a través de las llamadas aulas virtuales, en donde ninguno de los estudiantes tiene que asistir a la universidad, sino que “asiste” desde su hogar, conectándose a una sesión virtual. Y esto se ha extendido a las cátedras cotidianas, y no solo a las conferencias ocasionales, de tal suerte que al material de estudio y a los libros también se accede por internet.

Los medios escritos ya sólo son leídos por los adultos mayores. La generación de los *millennials* desprecia tales medios, y prefieren los digitales.

Y en lo que respecta a los trabajadores, ya hay casos y testimonios de muchos que complementan su empleo “normal” con múltiples formas de generar ingresos paralelos. Por ejemplo, un empleado cuyo trabajo permanente es ser mozo en una pizzería, con lo que gana unos 1500 euros mensual, decidió colocar un blog en internet, que genera ingresos fruto de las visitas que hacen los usuarios y de los anuncios que se colocan. En un mes llegó a ganar 1000 euros; en otro hasta 3000 euros y en un mes excepcional 13000 euros. Similares fuentes de ingresos se dan también con la colocación de videos en YouTube.

No debe dejar de citarse el controvertido caso de *Uber*, una plataforma o sistema operativo que opera desde el internet, a través del cual los dueños de vehículos se registran, pero también los potenciales usuarios, desarrollándose así una cadena de servicios de transporte que se encuentra

¹⁰⁵ MANUEL CASTELLS, “*The information age: economy, society and culture*”. Oxford, Blackwell (1996). Fuente: <https://www.worldcat.org/title/information-age-economy-society-and-culture/oclc/43092627>.

¹⁰⁶ En 1938, el alemán KONRAD ZUSE, crea la primera computadora “Z1”, y otra mejorada en 1941, la “Z3”. En 1944, los británicos crean el computador “Colossus”, utilizado para descifrar los códigos de comunicación de la Alemania Nazi. En 1946, la Universidad de Pensilvania, Estados Unidos, crea el “ENIAC”, primer computador multiusos. En 1953, la compañía IBM lanza la producción de computadoras a escala industrial.

¹⁰⁷ La primera comunicación por internet se registra el día 21 de noviembre de 1969, entre la Universidad de California y la Universidad de Stanford, todo dentro del proyecto “ARPANET”, financiado por el Pentágono de Estados Unidos.

en una especie de zona gris entre el trabajo dependiente y el autónomo. En algunos países, los tribunales lo han catalogado como una relación laboral, mientras que en otros países, no los tribunales sino las autoridades, han impedido su presencia, considerando el efecto y malestar que causa sobre los servicios de transporte tradicionales.

En ese estado de cosas, el trabajo dependiente ha dejado de ser el norte de la generación contemporánea. Cuando MARX lanzó su proclama “*¡proletarios de todos los países, uníos!*”, la misma encajaba con la aspiración generalizada de la población de aquella época. Y cuando los sindicatos americanos convocaron una huelga para el día Primero de Mayo, la convocatoria contó con más de 200000 trabajadores lanzados a las calles, luchando por su empleo, para que fuese de 8 horas diarias; llamado éste que incluso traspasó las fronteras, cruzó el Atlántico y se internacionalizó.

En la actualidad, tales movimientos colectivos de carácter laboral son inusuales, por no decir inexistentes. No existe una unidad entre los trabajadores del mundo, como clase social. Salvo algunas excepciones,¹⁰⁸ el trabajador contemporáneo no aspira a estar vinculado perennemente a una empresa ni pretende batirse en una lucha colectiva por ese empleo. La tendencia de los *millennials* es al pluriempleo o al trabajo parcial en convivencia con una labor independiente. Todo eso no son más que reflejos de la tendencia hacia el individualismo de la actual generación. A su vez, esto explica la

mengua de la negociación colectiva y la asociación sindical.

4.- REPENSANDO EL DERECHO DEL TRABAJO

A.- DERECHO DEL TRABAJO PARA EL TRABAJO SUBORDINADO Y PROTECCIÓN SOCIAL PARA EL TRABAJADOR INDEPENDIENTE

El debate relativo a los alcances del Derecho del Trabajo no es nuevo, sino de vieja data. Desde siempre se ha discutido sobre si las normas laborales deben extender su protección al trabajo humano más allá del trabajo subordinado. Y esa tendencia o corriente cobra más fuerza en los tiempos actuales en que muchos emigran fuera de las fronteras tradicionales del Derecho del Trabajo y optan por ganarse la vida como autónomos o independientes. Y esta fuga se registra también en las empresas que huyen de las cargas laborales y se refugian en la informalidad.

En ese estado de cosas, afloran muchas ideas extremas: Algunos abogan por extender los alcances del Derecho del Trabajo pretendiendo adoptar el principio de universalidad¹⁰⁹ que rige el Derecho de la Seguridad Social, mientras que otros, todo lo contrario: Presagian la muerte progresiva del Derecho Laboral, considerándolo un obstáculo para el progreso económico y el combate del desempleo.

A nuestro entender, el Derecho del Trabajo debe continuar circunscribiéndose a regular el trabajo humano dependiente, y no otro.¹¹⁰ Y esto es más válido aún en la actualidad en que han

¹⁰⁸ En Japón por ejemplo, la gente todavía desde que se va formando en la escuela o en la universidad, se va preparando para vincularse de por vida a una misma empresa. En Alemania, proliferan las medidas y pequeñas empresas familiares, en donde igualmente los empleados suelen trabajar de por vida. En Estados Unidos, en esas grandes corporaciones tradicionales del sector automotriz, todavía hay reminiscencia de ese tipo de empleo a largo plazo, pero que hoy en día se encuentra amenazado por el outsourcing y los desplazamientos hacia otros países.

¹⁰⁹ El principio de *universalidad* vigente en Seguridad Social, procura que la protección social alcance al universo de la población: empleados dependientes, autónomos e incluso a los sin empleo, de ahí los seguros de desempleo y los programas subsidiados a cargo del Estado.

¹¹⁰ De hecho, ese es el criterio constante de la doctrina francesa, a la que nos adherimos: JEAN PÉLISSIER, ALAIN SUPOIT, ANTOINE JEAMMAUD, *Droit du travail*, 22 edición del *Précis Dalloz*, Paris, 2004; GÉRARD LYON-CAEN, *Le droit du travail non salarié*, Sirey, 1990.

surgido tantas y variadas formas de trabajo independiente, fruto de la *Revolución Informática*, de tal suerte que, pretender regularlos equivale a querer cortarle las alas a un ave.

Cuando una persona está sujeta a un trabajo dependiente, quiere decir que se encuentra sometido a un vínculo contractual en que se ve precisado a ofrecerse, es decir a arrendar sus servicios a cambio de recibir un salario; pero también a cambio de sujetarse a las órdenes e instrucciones de quien recibe ese servicio. Se trata de un estado en donde es evidente la desigualdad entre las partes, y en consecuencia, el Estado debe intervenir preestableciendo normas mínimas que equilibren esa relación obviamente desigual.

Sin embargo, cuando la persona se gana su sustento de una manera independiente o autónoma, aunque es cierto de que no se trata de un rico empresario, es también cierto que no está sujeto a las órdenes e instrucciones de un patrón, quien lo conduce y dirige en la ejecución de su labor.

Es cierto también que un trabajador autónomo o independiente, por la propia condición de actuar por su propia cuenta, está sujeto a riesgos (enfermedad, vejez, accidentes, muerte, discapacidad, desempleo) que lo podría dejar en total desamparo, pero eso no justifica que su actividad tenga que estar sujeta a las mismas reglas del trabajo dependiente.

En el mundo de las Ciencias Jurídicas, el Derecho del Trabajo ha marchado de la mano (en congresos y asociaciones de expertos, e incluso en obras doctrinarias) de la Seguridad Social, y es precisamente la protección social el medio idóneo de proteger el trabajo autónomo o independiente.

**B.- UNA O.I.T. ES MÁS NECESARIA QUE
NUNCA. SUS RETOS:
LA HOMOGENEIDAD DE LAS NORMAS
LABORALES Y EL DUMPING SOCIAL**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) apareció en 1919, justo en el momento

preciso en que todos los países del mundo estaban contestes en que el trabajo humano debía ser regulado de una manera específica y distinta a como se había hecho hasta esa fecha.

En 1919 ya había transcurrido más de medio siglo de aprobación de una serie de leyes laborales y sociales que ofrecían una pauta sobre lo que debía promoverse y establecer a nivel internacional, en cada uno de los países, según sus necesidades y particularidades.

Ese rol y propósitos lo cumplió a cabalidad la OIT, y como muestra se encuentra los códigos y leyes laborales que existen en todas partes.

Pero como ahora estamos en otro momento de inflexión del Derecho del Trabajo, en donde no hay dudas de que la *Revolución Informática* ha transformado, y continúa transformando, el entorno laboral de las empresas, con la agravante de que la *globalización* ha provocado tanta precariedad en el empleo como otrora, se necesita de un Organización Internacional del Trabajo más sólida, nuevos mecanismos de acción que le permitan promover y asegurar una homogenización de normas de trabajo en el mundo; y sobre todo de su aplicación.

Cuando la OIT emergió, la *internacionalización* estaba en curso, pero ahora estamos frente al fenómeno de la *globalización*, que es distinto a la *internacionalización* que se vivió en los siglos XIX y XX. Esa internacionalización no fue más que la aproximación que se produjo entre las distintas naciones y pueblos de la época. En cambio, la globalización es una estrechez y auténtica vinculación entre los distintos países del mundo, y el fenómeno que más ilustra esa realidad son las empresas transnacionales o multinacionales, que están por todas partes en el mundo, como si se tratase de una sola nación, y el mercado en donde operan, esto es, en donde producen y venden lo que producen, es el mundo.

Tomando en consideración ese estado de cosas, la OIT tiene la onerosa encomienda de lograr una homogeneidad, primero de las normas laborales de todos los países del mundo, y en especial, los que más incidencia están teniendo en el desfase imperante en el mercado laboral a nivel mundial (China, por ejemplo); y segundo en la aplicación práctica y efectiva de dichas normas, de modo que sea combatido y eventualmente erradicado el *dumping social* entre los países.¹¹¹

C.- SUGERENCIAS Y SOLUCIONES ANTE LOS EFECTOS DE LA ERA INFORMÁTICA Y LA GLOBALIZACIÓN

1. Hay que estar abierto a introducir nuevos esquemas de trabajo que maximicen la producción y hagan competitiva a las empresas, pero eso debe ir a la par con el lema similar al del fordismo: *el trabajador debe ganar suficiente para comprarse lo que él mismo produce.* La remuneración del trabajador debe permitirle un ascenso social, aspiración legítima de todo ser humano.
2. Esa misma organización del trabajo y las jornadas que sean de su consecuencia deben estar dentro de parámetros universales que se apliquen por igual en todos los países del mundo. En principio, 8 horas de trabajo, 8 horas de ocio y 8 horas de descanso, acompañado de un descanso semanal tope que oscile entre 40 o 48 horas, según los casos.
3. La reglamentación del trabajo debe circunscribirse al trabajo dependiente, mientras que el trabajo autónomo o independiente debe recibir la protección derivada de los sistemas de seguridad social.
4. En cuanto a las nuevas formas de empleo derivados de la Revolución Informática y demás tecnologías, eso no es posible regularlo por anticipado, sino que debe contemporizarse con los casos y circunstancias de cada caso. Y para eso, el medio más idóneo es la jurisprudencia (*case law*), que es una forma muy sabia de ir creando el derecho a través de los precedentes judiciales, que es coincidente con la evolución misma del mundo del trabajo. Y para esto, los principios fundamentales y las reglas básicas ya están asentadas, sólo resta aplicarlas a los casos ocurrentes.
5. Las normas relativas al Derecho Colectivo del Trabajo (asociación sindical y negociación colectiva), deben prevalecer como normas fundamentales del trabajo, aun cuando se constata un decrecimiento de la afiliación sindical y la negociación colectiva, pues se trata de regímenes cuya creación ha sido bien concebida, ha funcionado y cumplido su debido rol, y lo que está ocurriendo en la actualidad bien podría ser una tendencia coyuntural de la época.
6. No debe caerse en la tentación y error de desmontar el zócalo de normas mínimas que reequilibran la relación laboral, eso es el salario mínimo, los límites de la jornada de trabajo, los descansos obligatorios y las vacaciones, la reglas que otorgan estabilidad en el empleo (relativas al despido), las protecciones para trabajadores y situaciones particulares tales como la maternidad, labores peligrosas, los menores de edad, discapacitados, la formación profesional, entre otras

¹¹¹ El *dumping social* es un tipo de delito económico consistente en la competencia desleal basada en la explotación y bajos salarios de los trabajadores, para conseguir rebajar los costes laborales de producción y así poder ofrecer unos precios más competitivos en el mercado para aumentar sus beneficios: Fuente: <https://www.mytriplea.com/diccionario-financiero/dumping-social/>.

SEGUNDA PARTE

ANTOLOGÍA DE LA DOCTRINA FUNDACIONAL DEL DERECHO LABORAL DOMINICANO

En lo que respecta a la doctrina fundacional del Derecho del Trabajo en la República Dominicana, se destacan entre todos los juslaboralistas seis personajes, tres de ellos contemporáneos (LUPO HERNANDEZ RUEDA, RAFAEL ALBURQUERQUE y JULIO ANIBAL SUAREZ) y tres de ellos con un rol preponderante en el nacimiento de esa doctrina en el país (JOSE E. GARCIA AYBAR, ANTONIO BALLESTER HERNANDEZ y AMBROSIO ALVAREZ AYBAR). En lo que sigue, haremos una breve reseña del legado dejado por estos juristas en la impronta del Derecho Laboral Dominicano.

I.- JOSÉ ERNESTO GARCÍA AYBAR

Un día 22 de septiembre de 1960, en las postrimerías de la dictadura de Trujillo,¹¹² el Instituto Dominicano de Estudios Laborales convocó a un nutrido grupo de trabajadores, pero también juristas y estudiosos del Derecho a una conferencia titulada “*La Suspensión del Contrato de Trabajo*”, que impartiría el Licenciado JOSE E. GARCIA AYBAR en el Centro Social Obrero de “Ciudad Trujillo”; y con motivo de ese evento se presentó al conferencista como sigue:

El Licenciado GARCIA AYBAR es “ex Secretario de Estado de Trabajo y ex Juez de la Suprema Corte de Justicia; ha publicado numerosos estudios acerca de las cuestiones sociales y laborales, y unas ‘Lecciones de Derecho del Trabajo’ como texto para los estudiantes de Derecho de

nuestra Universidad, de la cual fue profesor titular”.

Cuatro años antes, la Confederación Patronal de la República Dominicana y la Confederación de Trabajadores Dominicanos, de común acuerdo patrocinaron un encuentro que tuvo lugar el día 6 de agosto del 1956 en el mismo Centro Social Obrero, “Ciudad Trujillo”, en donde GARCIA AYBAR impartiría una conferencia titulada “*El Código Trujillo de Trabajo y las Obligaciones de los Patronos y de los Obreros*”. Al presentar a GARCIA AYBAR se dijo de él:

“Es catedrático de Derecho en la Universidad de Santo Domingo; es un abogado de vasta experiencia en materia laboral, en la cual se ha especializado, habiendo producido diversos trabajos de carácter social y desempeñado además, altos cargos en la Administración Pública, entre los cuales figura, precisamente, el de Secretario de Estado de Trabajo y Previsión Social”.

Ciertamente, JOSE E. GARCIA AYBAR fue el primer juslaboralista con que contó la República Dominicana:

- Fue el primer profesor de “*Legislación Social Dominicana*”, como inicialmente se denominó a la asignatura en la Universidad de Santo Domingo, a partir de la promulgación de la Ley 637 del 16 de junio de 1944, sobre contratos de trabajo. La asignatura comprendía, además, el estudio de una serie de leyes y reglamentos laborales y de seguridad social, así como algunos convenios de la OIT que habían entrado en vigor desde antes del inicio de la dictadura en 1930.

¹¹² Rafael L. Trujillo gobernó el país bajo un típico régimen totalitario latinoamericano que dominó todos los aspectos de la nación dominicana desde 1930 a 1961. Trujillo ascendió al poder mediante elecciones evidentemente fraudulentas y su régimen terminó con su asesinato por un grupo de hombres a quienes se les considera hoy en día héroes nacionales.

- Fue el primero en preparar un material docente para impartir Derecho Laboral a sus estudiantes: En una de las fuentes consultadas, las dichas cátedras se denominan “*Lecciones de Legislación Social Dominicana*”,¹¹³ aunque en otra fuente, se denominaba “*Lecciones de Derecho del Trabajo*”.¹¹⁴ Las dichas cátedras nunca fueron publicadas en forma de libro.
- Fue el único juslaboralista integrante de la Comisión nombrada por el Gobierno para la creación del llamado “Código Trujillo de Trabajo”, promulgado el 11 de junio de 1951.¹¹⁵
- Durante la misma época en que era docente de Derecho del Trabajo, fue miembro de la Suprema Corte de Justicia hasta el verano de 1951, momento en que fue promulgado el Código Trujillo de Trabajo.
- En ocasión de la puesta en vigor de dicho Código, GARCIA AYBAR fue colocado al frente de la Secretaría de Estado de Trabajo y Previsión Social, cargo que ocupó hasta mediados de 1955.
- Entre sus obras, sólo se conocen las siguientes, todos artículos de revistas u opúsculos no superiores a 40 páginas:
 - “*El Código Trujillo de Trabajo y las obligaciones de los patronos y de los obreros*”, Conferencia pronunciada en el

Centro Social Obrero el 6 de agosto de 1956, publicada en la Revista del Trabajo, publicación trimestral de la Secretaría de Estado de Justicia y Trabajo, Año I, Octubre-Diciembre, 1956, No. 4, Pág. 7 a 33. Editora Arte y Cine, Ciudad Trujillo, DN

- “*La Huelga Obrera*”, Colección Pensamiento Dominicano, Librería Dominicana, Santo Domingo.
- “*La suspensión del contrato de trabajo*”. Conferencia pronunciada Enel Centro Social Obrero, el 22 de septiembre de 1960. Impresora Arte y Cine, Ciudad Trujillo, 1960.
- “*El Código Trujillo de Trabajo y la Política Social Dominicana*”, Revista Renovación, órgano del Instituto Trujillano, año I, No. 2, Págs. 45-79

II.- A. BALLESTER HERNÁNDEZ

ANTONIO BALLESTER HERNANDEZ, sustituyó a GARCIA AYBAR en la cátedra universitaria del Derecho del Trabajo, a principios de la década de 1950, a partir de la cual divulgó entre sus estudiantes unas cátedras llamadas “*Lecciones de Derecho del Trabajo*”, que han permanecido inéditas hasta la fecha.¹¹⁶ Permaneció como profesor titular de la asignatura Derecho del Trabajo en la Universidad de Santo Domingo, todo el resto de la década de 1950, así como la década de 1960.

¹¹³ JOSE E. GARCIA AYBAR, “La Suspensión del Contrato de Trabajo”, conferencia pronunciada en el Centro Obrero de Ciudad Trujillo el 22 de septiembre de 1960, publicada por Impresora Arte y Cine, C. por A., Ciudad Trujillo, R.D., 1960, Pág. 5.

¹¹⁴ “*Lecciones de Derecho del Trabajo*, texto universitario, cátedras mimeografiadas en el año lectivo 1946-47.” Fuente: Pág. 383 de la obra de AMBROSIO ALVAREZ AYBAR, “*La Política Social de Trujillo*”, Volumen No. 4 de la colección “*La Era de Trujillo. 25 Años de Historia Dominicana*”, Impresora Dominicana, Ciudad Trujillo, 1955.

ALVAREZ AYBAR, varias veces cita y transcribe extractos de las referidas “*Lecciones de Derecho del Trabajo*.”

¹¹⁵ Los demás integrantes de la Comisión eran notables juristas dominicanos, especializados en otras áreas del Derecho: RAFAEL F. BONELLY, J. HUMBERTO DOCOUDRAY, MANUEL UBALDO GOMEZ, GERMAN E. ORNES COISCOU, FEDERICO C. ALVARES y RAFAEL VIDAL.

¹¹⁶ Esas cátedras son citadas frecuentemente en el *Manual de Derecho del Trabajo* de LUPO HERNÁNDEZ RUEDA, quien fuera su alumno en la universidad. Sin embargo, nunca fueron citadas por AMBROSIO ALVAREZ AYBAR, en su obra “*La Política Social de Trujillo*”, Volumen No. 4 de la colección “*La Era de Trujillo. 25 Años de Historia Dominicana*”. En esa obra ALVAREZ AYBAR cita todas las producciones existentes hasta la fecha en República Dominicana, relativas al Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. De hecho, ese es uno de los atributos de esa obra.

En cambio, ALVAREZ AYBAR cita profusamente, las “*Lecciones de Derecho del Trabajo, texto universitario, cátedras mimeografiadas en el año lectivo 1946-47,*” autoría de ERNESTO GARCIA AYBAR.

Como profesor universitario tuvo entre sus alumnos a LUPO HERNANDEZ, RAFAEL ALBURQUERQUE y JULIO ANIBAL SUAREZ, quienes pasaron a ser los tres juslaboralistas contemporáneos de mayor influencia en la doctrina del Derecho del Trabajo.

Sus únicas obras conocidas son las siguientes:

- “*Legislación del Trabajo de la República Dominicana*,” en co autoría con R. A. FONT BERNARD, 1950.
- “*El contrato y el Contrato de Empresa*”, Revista del Trabajo, publicación trimestral de la Secretaría de Estado de Justicia y Trabajo, Año I, 1950, No. 1, Pág. 7. Editora Del Caribe, Ciudad Trujillo, DN
- “*El contrato y su clasificación en el Código Trujillo de Trabajo*”, Revista del Trabajo, publicación trimestral de la Secretaría de Estado de Justicia y Trabajo, Año I, Julio-Diciembre, 1951, No. 4, Pág. 32 a 36. Editora Del Caribe, Ciudad Trujillo, DN
- “*Libertad Sindical*”, Revista del Trabajo, publicación trimestral de la Secretaría de Estado de Justicia y Trabajo, Año I, Abril-Junio, 1956, No. 2, Pág. 75 a 82. Editora Arte y Cine, Ciudad Trujillo, DN
- “*La Adaptación Profesional*”, Revista del Trabajo, publicación trimestral de la Secretaría de Estado de Justicia y Trabajo, Año I, Julio-Septiembre, 1956, No. 3, Pág. 83 a 87. Editora Arte y Cine, Ciudad Trujillo, DN

III.- AMBROSIO ALVAREZ AYBAR

ALVAREZ AYBAR fue un juslaboralista coyuntural. De hecho, su vocación hacia las ciencias jurídicas estaba más centrada en el Derecho Internacional y en el Derecho Financiero, que fueron las áreas en donde se desempeñó a lo largo de su vida, antes y después de que le tocara ser juslaboralista durante un período de su dilatada vida.

Con la promulgación del Código Trujillo de Trabajo, en el verano de 1951, GARCIA AYBAR es nombrado por el Gobierno como Secretario de Estado de Trabajo y Previsión Social, con lo cual deja vacante su puesto como Juez de la Suprema Corte de Justicia. Es ahí entonces cuando ALVAREZ AYBAR es llamado a sustituir al único juslaboralista con que contaba la Suprema Corte, y asume las funciones durante cuatro años, hasta junio de 1955.

Y es en ese tiempo cuando el régimen de Trujillo le encomienda a ALVAREZ AYBAR elaborar una obra que abarcara el análisis y exposición del Derecho Social vigente a la fecha, esto es, el Código Trujillo de Trabajo y las leyes sobre Seguros Sociales.

ALVAREZ AYBAR cumple su cometido y la obra, compuesta por 396 páginas, es publicada bajo el título “*La Política Social de Trujillo*”, siendo el Volumen No. 4 de la colección “*La Era de Trujillo. 25 Años de Historia Dominicana*”

A pesar de que la obra formó parte de una colección propagandística del régimen,¹¹⁷ si extraemos esos aspectos meramente formales y nos adentramos en el contenido de la obra, se justiprecia su valor como pieza histórica del Derecho del Trabajo.

Ciertamente, se trata de la primera obra de doctrina que ofrece una visión conjunta de la, en ese entonces, nueva legislación laboral dominicana. El autor ofrece al público los pormenores del acontecer legislativo laboral de las décadas que precedieron a la promulgación del Código Trujillo de Trabajo de 1951. Luego, se avoca al análisis y comentario de dicho Código, secuencialmente, libro por libro, título por título; y

¹¹⁷ RAFAEL L. TRUJILLO gobernó el país bajo un típico régimen totalitario latinoamericano que dominó todos los aspectos de la nación dominicana desde 1930 a 1961. Trujillo ascendió al poder mediante elecciones evidentemente fraudulentas y su régimen terminó con su asesinato por un grupo de hombres a quienes se les considera hoy en día héroes nacionales.

acompaña sus comentarios, por un lado, con las citas de doctrinas de los dos únicos juslaboralistas que existían en la época, JOSE E. GARCIA AYBAR y ANTONIO BALLESTER HERNANDEZ, y por otro lado, con transcripciones y citas de la insipiente jurisprudencia laboral que hasta ese entonces existía en el país.

En fin, es una obra de un invaluable valor histórico para los estudiosos del Derecho del Trabajo. Y lo que más asombra es que fue hecha por un jurista que indudablemente era de sólida formación, pero que sus áreas de experticio eran otras: ALVAREZ AYBAR, antes de asumir esa encomienda ocupó las siguientes funciones: Fue Jefe de la División de Fronteras (SERREE 1941-45), Subsecretario de Estado de Relaciones Exteriores (1945-47), Director y Profesor de la Escuela Diplomática (1945-46), Secretario del Banco de Reservas de la República Dominicana (1947-48), Vicegobernador del Banco Central (1948-51), Catedrático en la Universidad de Santo Domingo (desde 1946), ocupando asimismo otras funciones en la Cancillería, como Embajador. Se desempeñó también como juez de la Suprema Corte de Justicia (1951-55).¹¹⁸

Y al terminar su coyuntural rol como juslaboralista, ALVAREZ AYBAR retomó su cauce en las áreas que eran de su experticio: Consultor Jurídico del Poder Ejecutivo, Rector de la Universidad de Santo Domingo (1960), Secretario de Estado de Relaciones Exteriores (1961-62), Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas (UNPHU 1966-74); Asesor legal y económico del Banco Nacional de la Vivienda y secretario de su Consejo de Directores; Embajador Extraordinario y Plenipotenciario ante la ONU

IV.- LUPO HERNÁNDEZ RUEDA

LUPO HERNANDEZ RUEDA (1930-2017) es considerado el juslaboralista pionero de la doctrina fundacional del Derecho del Trabajo en la República Dominicana. Su obra doctrinaria y sus aportes en el Derecho Laboral Dominicano comienzan en la década de 1950, siendo funcionario de la Secretaría de Estado de Trabajo, en donde laboró, sucesivamente, como Encargado de la Sección de Registro Sindical y Educación Obrera, como Asistente y luego Inspector de Trabajo de Primera Clase adscrito a la Sección de Relaciones Internacionales, como Director del Servicio Nacional de Empleo, finalizando como Consultor Jurídico.

En el año 1954 HERNANDEZ RUEDA obtiene el grado de Doctor en Derecho de la Universidad de Santo Domingo, y estando todavía en la Secretaría de Estado de Justicia y Trabajo, publica sus primeros artículos doctrinarios, en la *Revista del Trabajo*, publicación trimestral auspiciada por dicha Secretaría de Estado.¹¹⁹ Y es también durante ese período que sale a la luz, en 1958, su primera obra de envergadura: “*Jurisprudencia de Trabajo*.” Se trató de la primera recopilación jurisprudencial en materia de trabajo en el país; reeditada en 1968 y posteriormente en el 2002.

Finalizada la dictadura de Trujillo,¹²⁰ y durante los años 1960 HERNÁNDEZ RUEDA participó

¹¹⁹ “*Del Llamado Contrato de Adhesión*”, Revista del Trabajo, publicación trimestral de la Secretaría de Estado de Justicia y Trabajo, Año II, Abril-Junio, 1957, No. 6, Pág. 35. Talleres Gráficos Diana, Ciudad Trujillo, DN. Esta obra fue la tesis de grado de HERNÁNDEZ RUEDA para obtener el grado de Doctor en Derecho de la Universidad de Santo Domingo.

“*Nuestro Derecho Laboral*”, Revista del Trabajo, publicación trimestral de la Secretaría de Estado de Justicia y Trabajo, Año III, Enero-Junio, 1958, No9-10. 6, Pág. 78. Editora Arte y Cine, Ciudad Trujillo, DN.

“*El Descanso Nocturno*”, Revista del Trabajo, publicación trimestral de la Secretaría de Estado de Justicia y Trabajo, Año IV, Enero-Junio, 1959, Nos. 13-14, Pág. 47. Editores Pol Hermanos, Ciudad Trujillo, DN.

¹²⁰ Rafael L. Trujillo gobernó el país bajo un típico régimen totalitario latinoamericano que dominó todos los aspectos de la nación dominicana desde 1930 a 1961. Trujillo ascendió al poder mediante elecciones

¹¹⁸ Fuente: <http://hoy.com.do/roberto-b-saladin-selin-a-ambrosio-alvarez-aybar-in-memori-am-2/>

activamente en la formación del movimiento sindical independiente de la época: Creó el Manifiesto, la Declaración de Principios, los estatutos y el Programa de Acción de la Confederación Frente Unido Pro-Sindicatos Autónomos (FOUPSA). Dirigió el periódico sindical “*FOUPSA con el Trabajador*”. Dirigió además el programa radial “*Lo que todo trabajador debe conocer*”.¹²¹

En lo que respecta a la negociación colectiva, la participación de HERNÁNDEZ RUEDA inicia con la firma del primer convenio colectivo de condiciones de trabajo en el país, en la *Tabacalera E. León Jimenez*, en 1957.¹²² A partir de entonces, y durante tres décadas (años 1960, 1970, 1980) tiene lugar la llamada “Época de Oro” de la negociación colectiva,¹²³ en la que HERNÁNDEZ

evidentemente fraudulentas y su régimen terminó con su asesinato por un grupo de hombres a quienes se les considera hoy en día héroes nacionales.

¹²¹ La primera organización sindical que se crea tras la muerte del tirano aparece el día 17 de septiembre de 1961 y responde al nombre de “Frente Obrero Unido Pro Sindicatos Autónomos (FOUPSA). Esta organización se dedicó a promover diversos sindicatos, organizó y dirigió las primeras huelgas y protestar y contribuyó significativamente al despertar de la clase trabajadora dominicana. FOUPSA representa una fuerza laboral de gran importancia; para comienzos de 1962 contaba con más de cien sindicatos afiliados en todo el país, los cuales reunían a la mayoría de los trabajadores dominicanos organizados (RAFAEL CALDERÓN, *Movimiento Obrero Dominicano 1930-1962*, Realidad Contemporánea No. 2, pág. 125).

¹²² Se trató del convenio colectivo de condiciones laborales de la empresa tabacalera E. León Jimenez, C. por A., suscrito el 31 de diciembre de 1957. Participaron en esa negociación por parte de la empresa, los hermanos FERNANDO y GUILLERMO LEON ASENSIO; por el sector sindical: MANUEL EMILIO DEL ROSARIO y RAFAEL RODRIGUEZ, Secretario General y Vicesecretario General, respectivamente; y por el Estado dominicano, EDUARDO READ BARRERAS, Subsecretario y Director General de Trabajo, LUPO HERNÁNDEZ RUEDA y PEDRO ROMERO CONFESOR, ambos como Inspectores de Trabajo de Primera Clase.

¹²³ Fue un periodo en donde prácticamente todas las grandes empresas o corporaciones poseían pactos colectivos de condiciones de trabajo: Grupo E. León Jiménez (tabaco y bebidas), Complejo Metalúrgico Dominicano, METALDOM (industria metalúrgica), Editora Listín Diario C. x A. (medios de prensa y comunicaciones), Sociedad Industrial Dominicana, SID (grupo diversificado), Sociedad Dominicana de

RUEDA ocupó un papel protagónico como asesor legal durante las huelgas obreras, conflictos colectivos y la negociación misma.

Al crearse en 1966, la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña (UNPHU), primera universidad privada de la ciudad de Santo Domingo, HERNÁNDEZ RUEDA conforma la plantilla de profesores fundadores, pasando a ser profesor titular de Derecho de Trabajo, y primer Director de la *Escuela de Estudios Laborales* de dicha Universidad. De ahí aflora su segunda obra de envergadura, el afamado “*Manual de Derecho del Trabajo*”, cuya primera edición aparece en enero de 1974 y al 2009 llegaba a su décima edición.¹²⁴

El “*Manual de Derecho del Trabajo*” de HERNÁNDEZ RUEDA constituye la primera obra doctrinal que ofrece una visión completa del Derecho del Trabajo, que abarca el análisis de la legislación y jurisprudencia dominicanas, pero que también muestra y analiza para los juristas nacionales el Derecho Comparado del Trabajo. Tal y como refiere en su prólogo del mismo autor, del 15 de octubre de 1973: “*Esta es una obra elemental sobre Derecho del Trabajo. Ella viene a llenar una laguna a nivel universitario. Se ajusta al programa oficial del materia en la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, donde el autor enseña la asignatura [...] Los apuntes y las notas taquigráficas de sus clases orales han servido de base a esta Manual [...] A fin de contribuir a la formación de la doctrina dominicana sobre Derecho del Trabajo, se reproduce con frecuencia la opinión de los juristas nacionales que han escrito o se han interesado en este nuevo ordenamiento jurídico, sin que ello implique que el autor comparta siempre el criterio de los*

Productos Lácteos, SODOCAL/ Nestlé (industria alimenticia), Consejo Estatal del Azúcar, CEA (industria azucarera), Central Romana Corporation (industria azucarera), Falconbridge Dominicana (minería-níquel)), Rosario Dominicana (minería – oro), Corporación de Empresas Estatales, CORDE (conglomerado de industrias diversas), etc.

¹²⁴ Originalmente, el título de otra era “Manual de Derecho Dominicano del Trabajo”.

...mismos...uno de los propósitos que nos ha impulsado a escribir este Manual práctico no es sólo el de facilitar el estudio del Derecho del Trabajo en las universidades nacionales, sino que nos mueve también la esperanza de que esta obra pueda despertar el amor de la juventud por esta nueva disciplina jurídica.”

El Manual de HERNÁNDEZ RUEDA cumplió el cometido pretendido por su autor, pues su segunda edición (1976) fue promovida por otra universidad, la Pontificia Universidad Madre y Maestra (PUCMM), y rápidamente se convirtió en la obra de texto para la asignatura Derecho Laboral, en todas las universidades del país.

Es con HERNÁNDEZ RUEDA que por primera vez los emergentes juslaboralistas dominicanos se agremian y tienen sus primeros intercambios con juslaboralistas extranjeros.

- En efecto, en el año 1972 HERNÁNDEZ RUEDA promueve la creación de la *Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, de la cual pasa a ser su primer presidente.¹²⁵
- Y es HERNÁNDEZ RUEDA quien auspicia, organiza y preside las *Primeras Jornadas Iberoamericanas de Derecho del Trabajo*, celebradas en la ciudad de Santiago, con la Pontificia Universidad Madre y Maestra (PUCMM) como sede.¹²⁶ Se trató de un congreso de Derecho del Trabajo que se convirtió en todo un acontecimiento, concitando la atención de los medios. El acto inaugural contó con la presencia del presidente de la República, JOAQUÍN

¹²⁵ La primera Directiva de la ADDTSS estuvo integrada por LUPO HERNÁNDEZ RUEDA, como presidente, ABEL RODRÍGUEZ DEL ORBE, como Secretario General, VÍCTOR MANGUAL, Tesorero, JULIO ANIBAL SUÁREZ y FAUSTO MARTÍNEZ, vocales; según Asamblea Constitutiva del 24 de junio de 1972. El Decreto de incorporación No. 2969 del 1º de diciembre de 1972 (G.O. 9290).

¹²⁶ El evento dio lugar a la publicación de libro que recoge todas las ponencias presentadas: *“Primeras Jornadas Iberoamericanas de Derecho del Trabajo”*, UCMM. Santiago, R.D., 1979. Editora Taller.

BALAGUER y del presidente de Venezuela RAFAEL CALDERA; y se escenificó una convergencia entre juristas locales y extranjeros¹²⁷ que no se había tenido antes en el país. El Congreso, además, concitó la primera experiencia de trabajo conjunto entre juslaboralistas dominicanos.¹²⁸

Aproximándose a los 40 años de vigencia del Código Trujillo de Trabajo, las organizaciones sindicales exigían una reforma al Código que incorporarse en la ley algunas de las “conquistas” logradas durante la negociación colectiva. En ese contexto, entre el 21 al 25 de agosto de 1990, HERNÁNDEZ RUEDA organizó y presidió el IV Congreso de la Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, teniendo como tema central *La Concertación Social*; evento que contó con el auspicio y sede de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM). En el evento se promovió la reforma laboral a través del *dialogo tripartito*, haciendo alusión a la experiencia de otros países, en especial a la experiencia española.¹²⁹

¹²⁷ Participaron en ese evento: RAFAEL CALDERA (Venezuela), GUILLERMO CABANELLAS (Argentina), BALTAZAR CAVAZOS FLORES (México), OTTO MORALES BENÍTEZ (Colombia), CARLOS CARRO ZUÑIGA (Costa Rica), FABIAN JARAMILLO DÁVILA (Ecuador), JOSÉ MONTENEGRO BACCA (Perú), VÍCTOR ALVAREZ (Venezuela), EDGARDO CÁCERES CASTELLANOS (Honduras), RODOLFO SANDINO ARGUELLO (Nicaragua), EDUARDO MIRANDA CUHNA (Brasil), ROLANDO MURGAS TORRAZZA (Panamá), GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA (Colombia), GUILLERMO GONZÁLEZ ROSALES (Perú), CARMELO MESA LAGO (Cuba).

¹²⁸ El Comité Organizador estuvo integrado por LUPO HERNÁNDEZ RUEDA, como presidente; RAMÓN GARCÍA GÓMEZ, Secretario; RAFAEL REYES MARTÍNEZ, Tesorero; y como miembros: RAFAEL ALBURQUERQUE, SALVADOR JORGE BLANCO, LUIS BIRCANN ROJAS, JULIO ANIBAL SUÁREZ, ARMANDO CORDERO y JULIAN SERULLE. Participaron además PORFIRIO HERNÁNDEZ QUEZADA, ANTONIO BALLESTER HERNÁNDEZ, PASCAL PEÑA, entre otros.

¹²⁹ Participaron en ese Congreso: EMILIO MORGADO VALENZUELA (Chile), MANUEL ALONSO OLEA (España), RAFAEL FORERO (Colombia), NESTOR DE BUEN (México), EFREN CORDOVA (Cuba-Estados Unidos), RAFAEL CALDERA (Venezuela), OSCAR HERNÁNDEZ ALVAREZ (Venezuela), VÍCTOR ALVAREZ (Venezuela), JOSÉ ALMANSAR PASTOR (España), OSCAR ERMIDA URIARTE

Dos meses después, el 15 de octubre de 1990 el presidente de la República emite el Decreto No. 404-90 nombrando a una comisión encargada de elaborar un anteproyecto de revisión o modificación al Código de Trabajo,¹³⁰ integrada por LUPO HERNÁNDEZ RUEDA, RAFAEL ALBURQUERQUE y MILTON RAY GUEVARA, respectivamente, Presidente, Vicepresidente y Secretario General del referido Congreso.

La comisión cumplió su cometido entregando un anteproyecto de modificación al Código de Trabajo, que de inmediato fue sometido a un dialogo tripartito, con la participación de la Secretaría de Estado de Trabajo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Luego de un año y medio de concertación social, con la participación incluso de expertos de la OIT, fue aprobado en junio de 1992, un “*Nuevo Código de Trabajo*.”

Y es a partir de ese *Nuevo Código de Trabajo* que emergen las dos siguientes obras de envergadura de HERNÁNDEZ RUEDA:

- En 1994, publica su “***Derecho Procesal del Trabajo***”, que se convierte de inmediato en obra obligada de consulta pues con la gran reforma del año 1992 se habían creado, por primera vez en el país, jurisdicciones especializadas de trabajo; pero además, nuevas reglas procedimentales propias del nuevo proceso laboral.

(Uruguay), EDGARDO CÁCERES CASTELLANOS (Honduras), CARLOS MAURICIO MOLINA (El Salvador), TEODOSIO PALOMINO (Perú), OSVALDINO ROJAS LUGO (Puerto Rico).

¹³⁰ Esa Comisión fue el resultado del “*Acuerdo entre el Gobierno de la República y los representantes de los sectores laborales organizados y de agrupaciones comunitarias*”, de fecha 8 de septiembre 1990, pactado por intermediación de Monseñor AGRIPINO NÚÑEZ COLLADO, rector de la PCUMM. En el Acápito 5 del ese acuerdo el Gobierno se comprometió a reformar el Código de Trabajo.

- En el 2002 publica su también afamado “***Código de Trabajo Anotado***”, una extensa obra de dos volúmenes que analiza el Código, artículo por artículo, reseñando la historia de cada uno de ellos e incorporando la jurisprudencia y la doctrina relacionada con cada artículo. Esta obra fue favorecida por la Secretaría de Estado de Cultura y la Dirección General de la Feria del Libro, mediante veredicto unánime del jurado,¹³¹ con el *Premio Nacional Feria del Libro Eduardo León Jiménez 2003*, según refirió el jurado “*por ser una obra monumental, de gran valor jurídico, importancia social y utilidad práctica en donde su autor hace gala de extraordinaria erudición doctrinal y dominio del lenguaje.*”

En relación al Derecho de la Seguridad Social, HERNÁNDEZ RUEDA publicó en 1996, la obra ***Nociones de Seguridad Social***, dentro de la obra general *Seguridad social en Santo Domingo*.¹³² Se trató de la primera obra de Derecho de la Seguridad Social en el país, en donde el autor ofrece. (1) una introducción general relativa a los orígenes y principios fundamentales de la Seguridad Social; (2) una descripción de la seguridad social dominicana de la época, en que convivía el Seguro Social con una amalgama de seguros y planes de pensión privados; (3) descripción detallada relativa a la cobertura del Seguro Social y a la organización del Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS); y (4) lo relativo al régimen de sanciones.

En 1991 HERNÁNDEZ RUEDA es seleccionado para ocupar el puesto de Secretario de Estado de Trabajo, designación que declinó. No obstante, aceptó asumir la defensa del país ante las acusaciones contra el país por alegados

¹³¹ El jurado estuvo integrado por MUKIEN SAN-BEN, EUGENIO PÉREZ MONTÁS, FEDERICO HENRÍQUEZ GRATERAUX y CARLOS ESTABAN DEIVE.

¹³² LUPO HERNÁNDEZ RUEDA y CARLOS HERNÁNDEZ CONTRERAS, *La Seguridad Social en Santo Domingo*, Instituto de Estudios del Trabajo, Inc., Editora Corripio, C. por A., Santo Domingo, 1996.

maltratos a la mano de obra haitiana, acusación que se presentó primero ante el Comité de Normas de la OIT, y posteriormente, se trasladó a una Comisión de Comercio del Congreso de los Estados Unidos, en donde se amenazaba a excluir al país de los beneficios preferenciales de libre comercio derivados de la “Iniciativa para la Cuenca del Caribe”, respecto a Estados Unidos, y los beneficios del “Acuerdo de Lome IV”, creado por la Unión Europea para los países de África y el Caribe. La defensa –que contó con la obvia participación de la Secretaría de Estado de Trabajo– fue exitosa, y el país quedó liberado de todo tipo de condena respecto a tales acusaciones.

HERNÁNDEZ RUEDA recibió las siguientes distinciones y membresías: La Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM) en 1979 le confirió la distinción de Profesor Honorario del Departamento de Ciencias Jurídicas. Fue Profesor Honorario de la Universidad Particular San Martín de Porres (Lima, Perú). En 1979, el pleno del Tribunal Superior de Trabajo de Brasil, le otorgó la Orden del Mérito Judicial del Trabajo. Fue distinguido con cuatro Doctorados *Honoris Causa*, respectivamente, por la Universidad Interamericana (1991), Universidad Central del Este, UCE (1997), Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, UNPHU (1998) y por la Universidad Tecnológica de Santiago, UTESA (2004). En 1998, la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la UNPHU instituyó la “Cátedra Magistral de Derecho Laboral Dr. Lupo Hernández Rueda”.

HERNÁNDEZ RUEDA fue miembro del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; de la Asociación Iberoamericana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. Fue miembro y presidente de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Fundador y primer presidente de la Asociación Dominicana de Trabajo y de la Seguridad Social. Durante más de 20 años fue miembro integrante del Comité Ejecutivo de la Sociedad Internacional de Derecho

del Trabajo y de la Seguridad Social. Participó en múltiples cónclaves internacionales sobre Derecho de Trabajo y Seguridad Social en América y Europa.

En adición a las obras ya citadas, se destacan las siguientes de HERNÁNDEZ RUEDA: *El Plazo de Desahucio* (1961), *El Contenido del Salario* (1961), *Alcance y Fuerza Probante de la Planilla* (1961), *Fundamentos de la Prescripción Laboral* (1969), *El Despido* (1972), *Los conflictos de trabajo y medios de solución* (en co autoría con M. V. RUSSOMANO, NESTOR DE BUEN y OCTAVIO BUENO MAGANO, 1981), *La codificación del derecho de trabajo en Santo Domingo* (1981) *Estudios derechos de trabajo*, volumen I (1982) y volumen II (1994) (en donde se recopilan sus principales ponencias en congresos), *Novedades y tendencias actuales de Derecho de Trabajo* (1987), *La negociación colectiva en Santo Domingo* (1998).

A parte de su condición de jurista y docente especializado en Derecho Laboral, HERNÁNDEZ RUEDA fue un connotado poeta y ensayista, perteneciente a la Generación Literaria del 48.¹³³

En 1998 HERNÁNDEZ RUEDA recibió el Premio Nacional de Literatura, reconocimiento que premia la vida de un autor. Miembro de la Academia de la Lengua Española y miembro de la Academia de Ciencias de la República Dominicana. El Ministerio de Cultura de la

¹³³ Sus libros de poesía más favorecidos con la crítica fueron *Crónica del Sur* (1965) y *Círculo* (1974). También mereció considerables elogios la *Antología Panorámica de la Poesía Contemporánea*, de la cual fue co-autor junto a MANUEL RUEDA. Sin embargo, *Como Naciendo Aun* (1960), *Muerte y Memoria* (1963), *Del tamaño del tiempo* (1978), *Cuanza* (1984) y *Con el pecho alumbrado* (1987), respectivamente, merecieron el Premio Nacional de Poesía, correspondiente al año de su publicación.

Su obra sobre la Generación del 48 en la Literatura Dominicana, nombre con el que se a da a conocer ese año en el periódico *El Caribe*, el grupo al cual pertenece Hernández Rueda, (nacidos entre 1924 y 1938), del cual es uno de sus principales teóricos y la voz poética más representativa, mereció el Premio Nacional de Ensayo en 1981.

República Dominicana celebró la Feria Internacional del Libro “Lupo Hernández Rueda”, del año 2018, en homenaje a él.

Finalmente, HERNÁNDEZ RUEDA, perteneció a distintas instituciones culturales. Ejerció el mecenazgo, el altruismo y la filantropía de manera discreta, apoyando a escritores, poetas, artistas emergentes, y organizaciones sin fines de lucro.

V.- RAFAEL ALBURQUERQUE

RAFAEL F. ALBURQUERQUE (1940–), es considerado uno de los grandes maestros del Derecho Laboral Dominicano y del Derecho del Trabajo Latinoamericano contemporáneo.

Su legado y aportes a nivel nacional, como Ministro de Trabajo durante casi una década y como doctrinario y docente a todo lo largo de su vida, han contribuido decisivamente en el desarrollo y mejoría de las relaciones laborales dominicanas, así como también en la consolidación de la doctrina y jurisprudencia nacional.

A nivel internacional, sus aportes y legado es admirable: De un lado, se encuentran las labores y asignaciones realizadas en coordinación con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y de otro lado, los invaluable aportes doctrinarios al Derecho Comparado del Trabajo en América Latina, realizados dentro del llamado “Grupo de los 9” (también conocido como “La Patota”),¹³⁴ integrado por NESTOR DE BUEN (México), MARIO PASCO COSMÓPOLIS (Perú), WAGNER D. GIGLIO (Brasil), ALFREDO MONTOYA (España), EMILIO MORGADO VALENZUELA (Chile), ROLANDO MURGAS

TORRAZZA (Panamá) y como decano AMÉRICO PLÁ RODRÍGUEZ (Uruguay).¹³⁵

ALBURQUERQUE se recibe como Doctor en Derecho en la Universidad Autónoma de Santo Domingo. Posteriormente, realiza estudios a nivel de master en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y prosigue con un doctorado, ambos en la Universidad de París–La Sorbona, Francia. Continúa en Europa en donde realiza un Diplomado de Derecho Comparado, nivel uno y dos, en la Facultad Internacional de Estrasburgo, Francia, y otro de Derecho Internacional Privado, en la Academia de Derecho Internacional de la Haya, Holanda.

A su retorno al país consigue en 1968, una plaza como profesor titular en Derecho del Trabajo, en su alma mater, en donde se mantiene hasta 1983, cuando pasa a ser profesor titular de la misma asignatura en la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM) hasta el año 2004. En la PUCMM tuvo la encomienda de organizar el Departamento de Derecho del recién creado en la ciudad de Santo Domingo,¹³⁶ siendo su primer Director.

La docencia universitaria le permitió iniciar tempranamente sus aportes doctrinarios, siendo su primera obra *El Contrato de Trabajo* (1976), seguida de *La Reglamentación de Trabajo* (1983), *Legislación Laboral Comentada* (1985), y *Los*

¹³⁵ Ese “Grupo de los 9” produjo las siguientes obras: *Los grupos de empresas nacionales y transnacionales*, *La extinción de la relación laboral en Iberoamérica*, *La solución de los conflictos de trabajo en Iberoamérica*, *Los sindicatos en Iberoamérica*, *La huelga en Iberoamérica*, *Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados*, *Trabajadores del Estado en Iberoamérica*, *En torno a los principios del Derecho del Trabajo*, *Estabilidad en el empleo*, *Solución de conflictos de trabajo y concertación social*, *Pactos Normativos de Condiciones de Trabajo y Contratos Colectivos de Trabajo*, *El outsourcing*.

¹³⁶ La PUCMM es la primera universidad privada de República Dominicana, fundada en Santiago, en 1962. Fue en la década de los 1980 cuando apertura su “Recinto Santo Tomás de Aquino” en la ciudad de Santo Domingo.

¹³⁴ Sobre la denominación, origen y conformación, léase: NESTOR DE BUEN, “La Patota”, 19 de febrero del 2012, publicado en: <http://www.jornada.com.mx/2012/02/19/opinion/020a2pol>.

Aproximándose a los 40 años de vigencia del Código Trujillo de Trabajo, las organizaciones sindicales exigían una reforma al Código que incorporarse en la ley algunas de las “conquistas” logradas durante la negociación colectiva. En ese contexto, entre el 21 al 25 de agosto de 1990, se organiza en el país el IV Congreso de la Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, teniendo como tema central *La Concertación Social*; evento que contó con el auspicio y sede de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM). En el evento se promovió la reforma laboral a través del *dialogo tripartito*, haciendo alusión a la experiencia de otros países, en especial a la experiencia española.¹³⁷

Para ese entonces, ALBURQUERQUE ya era un consagrado juslaboralista, incluso con reconocimiento internacional: Tenía 22 años de docencia ininterrumpida en Derecho del Trabajo: ostentaba la presidencia del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; había sido el Vicepresidente del recién celebrado IV Congreso de la Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y tenía en su haber una serie de aportes doctrinarios publicados en revistas internacionales o fruto de la participación como conferencista en congresos y curso internaciones.¹³⁸

¹³⁷ Participaron en ese Congreso: EMILIO MORGADO VALENZUELA (Chile), MANUEL ALONSO OLEA (España), RAFAEL FORERO (Colombia), NESTOR DE BUEN (México), EFREN CORDOVA (Cuba-Estados Unidos), RAFAEL CALDERA (Venezuela), OSCAR HERNÁNDEZ ALVAREZ (Venezuela), VICTOR ALVAREZ (Venezuela), JOSÉ ALMANSAR PASTOR (España), OSCAR ERMIDA URIARTE (Uruguay), EDGARDO CÁCERES CASTELLANOS (Honduras), CARLOS MAURICIO MOLINA (El Salvador), TEODOSIO PALOMINO (Perú), OSVALDINO ROJAS LUGO (Puerto Rico).

¹³⁸ “*Los Grupos de Empresas Nacionales y Transnacionales en el Derecho del Trabajo*”, ponencia presentada en el VII Congreso de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en Santo Domingo, R.D., 1980. “*Jus*

Dos meses después, el 15 de octubre de 1990 el presidente de la República emite el Decreto No. 404-90 nombrando a una comisión encargada de elaborar un anteproyecto de revisión o modificación al Código de Trabajo,¹³⁹ integrada por LUPO HERNÁNDEZ RUEDA, RAFAEL ALBURQUERQUE y MILTON RAY GUEVARA, respectivamente, Presidente, Vicepresidente y Secretario General del referido Congreso.

La comisión, a quien el Gobierno le otorgó un plazo de apenas tres meses, cumplió su cometido entregando al Poder Ejecutivo un anteproyecto de modificación al Código de Trabajo, en enero de 1991.

Variandi”, artículo publicado para la revista *Derecho Laboral*, No. 1-2, año XXV, enero-febrero 1983, Buenos Aires, Argentina. “*Derecho del Trabajo, La Automatización y el Desempleo*”, ponencia presentada en las Jornadas de Derecho del Trabajo, celebradas en Lima, Perú, 1983. “*Aspectos Generales de la Relación de Trabajo*”, ponencia presentada en el curso de Derecho del Trabajo, efectuado en Maracaibo, Venezuela, 1984. “*Los Cambios en el Contrato de Trabajo*”, cátedra dictada en la Universidad de Mogis das Cruces, Sao Paulo, Brasil, el 14 de junio 1984. “*Relaciones Atípicas de Trabajo*”, Informe al Congreso Internacional de Derecho del Trabajo, celebrado en Caracas, Venezuela, septiembre 1985. “*Las Empresas Multinacionales*”, cátedra ofrecida en el II Curso Internacional de Derecho Comparado del Trabajo, en México, el 2 febrero 1986. “*El Estado Dominicano y sus Servidores*”, ponencia presentada en el Congreso de Derecho Burocrático, auspiciado por la Universidad Nacional Autónoma de México, 1986. “*Estabilidad en el Empleo y Contratación Precaria*”, ponencia presentada en las Jornadas de Derecho del Trabajo, celebradas en Puebla, México, noviembre 1987; “*Evolución del Derecho Dominicano del Trabajo desde 1948 a 1988*”, artículo para la revista *Derecho Laboral*, enero-marzo 1988, Tomo XXI, No. 149, Montevideo, Uruguay. “*La Tutela del Trabajador en su subordinación al patrono*”, ponencia presentada en el Congreso Internacional “Principi per un codice tipo” di Diritto del Lavoro in America Latina, celebrado en Roma, Italia, en 1989.

¹³⁹ Esa Comisión fue el resultado del “*Acuerdo entre el Gobierno de la República y los representantes de los sectores laborales organizados y de agrupaciones comunitarias*”, de fecha 8 de septiembre 1990, pactado por intermediación de Monseñor AGRIPINO NÚÑEZ COLLADO, rector de la PCUMM. En el Acápito 5 del ese acuerdo el Gobierno se comprometió a reformar el Código de Trabajo.

En paralelo, el país afrontaba acusaciones por alegados maltratos a la mano de obra haitiana, acusación que se presentó primero ante el Comité de Normas de la OIT, y posteriormente, se trasladó a una Comisión de Comercio del Congreso de los Estados Unidos, en donde se amenazaba a excluir al país de los beneficios preferenciales de libre comercio derivados de la “Iniciativa para la Cuenca del Caribe”, respecto a Estados Unidos, y los beneficios del “Acuerdo de Lome IV”, creado por la Unión Europea para los países de África y el Caribe.

Al presidente de la República, JOAQUÍN BALAGUER, le urgía poner a su Secretaría de Estado de Trabajo bajo la dirección de manos expertas. Pensó en LUPO HERNÁNDEZ RUEDA, quien declinó la posición;¹⁴⁰ siendo elegido, entonces, RAFAEL ALBURQUERQUE, quien asumió la posición durante prácticamente una década: Desde marzo 1991 hasta marzo 1996, y luego desde agosto 1996 hasta agosto del 2000.

Los logros y el legado de ALBURQUERQUE al frente de la cartera de Trabajo, son a la vez, admirables e invaluable:

- Por empezar, durante su primer año de gestión, desde marzo 1991 hasta mayo 1992 (fecha de promulgación del *Nuevo Código de Trabajo*) ALBURQUERQUE tuvo a su cargo la espinosa tarea de conducir y llevar a feliz término un *dialogo tripartito* que había fracasado en todos sus intentos durante los

últimos 10 años. Si bien ha quedado registrado en la historia del juslaboralismo dominicano que el *Nuevo Código de Trabajo* de 1992 fue el resultado de la *concertación social*, hay que reconocer que esto fue posible gracias a la magistral conducción del proceso dirigida por RAFAEL ALBURQUERQUE.

- La segunda tarea que debió afrontar ALBURQUERQUE (que en realidad era un problema simultaneo con la tarea de conducir la discusión y aprobación de un nuevo código) fueron las acusaciones por alegados maltratos a la mano de obra haitiana, acusación que se presentó originalmente ante el Comité de Normas de la OIT, y que posteriormente se trasladó a un escenario más comprometedor para los intereses de la economía nacional, en aquel entonces: La Comisión de Comercio del Congreso de los Estados Unidos, en donde se amenazaba a excluir al país de los beneficios preferenciales de libre comercio derivados de la “Iniciativa para la Cuenca del Caribe”, respecto a Estados Unidos, y los beneficios del “Acuerdo de Lome IV”, creado por la Unión Europea para los países de África y el Caribe.

De haber prosperado las acusaciones, hubiese sido una catástrofe económica para el país, afectando a muchas empresas y produciendo un consecuente desempleo. Y para eludir las amenazantes sanciones ALBURQUERQUE concito el apoyo del sector privado.¹⁴¹ Pero además, el Estado dominicano se vio beneficiado del prestigio ya consolidado de RAFAEL ALBURQUERQUE a nivel internacional, quien en paralelo había solicitado a la OIT la colaboración durante el *dialogo tripartito*, que terminó enviando expertos a ese otro proceso.

¹⁴⁰ LUPO HERNÁNDEZ RUEDA fue quien recomendó a RAFAEL ALBURQUERQUE para ocupara la posición. En aquel entonces, el presidente BALAGUER había lanzado públicamente el decreto nombrando a HERNÁNDEZ RUEDA, inconsultamente. De inmediato HERNANDEZ RUEDA se dirigió al Palacio Nacional, acompañado de su hijo, el autor de estas líneas, y entregó la carta declinando el nombramiento al Consultor Jurídico del Poder Ejecutivo, PEDRO ROMERO CONFESOR. Fue en ese momento, que sugirió a ALBURQUERQUE para el cargo. Luego, el Vicecanciller, FABIO HERRERA CABRAL llamó por teléfono a HERNÁNDEZ RUEDA, insistiéndole de que tomara el cargo, y HERNÁNDEZ RUEDA volvió a recomendar a ALBURQUERQUE para el puesto.

¹⁴¹ El Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), a la vez que actuó en coordinación con la Secretaría de Estado de Trabajo dirigida por ALBURQUERQUE, incorporó como asesor técnico a LUPO HERNÁNDEZ RUEDA, que participó en el proceso tanto ante la Comité de Normas de la OIT, como ante la Comisión de Comercio del Congreso de los Estados Unidos.

A final de cuentas, las acusaciones fueron desinflándose y paulatinamente descartadas.

- El siguiente cometido de ALBURQUERQUE fue uno que parecía imposible, y que no obstante lo consiguió: Convencer al octogenario, austero y escéptico presidente de la República, JOAQUIN BALAGUER, de que convenía transformar e invertir mucho más fondos en una Secretaria de Estado de Trabajo que tenía el más bajo presupuesto entre todos los ministerios del Gobierno, un escaso personal especializado y profesionalizado, muy bajos salarios, un servicio de inspección del trabajo desacreditado por una imagen, real o no, de corrupción; una sustancial deuda con la Organización Internacional del Trabajo, que le impedía ejercer su derecho al voto en sus organismos. En fin, un desastre.

ALBURQUERQUE consiguió casi todo con BALAGUER: Lo convenció de la conveniencia de una mayor asignación presupuestaria, lo que permitió aumentar los salarios al personal. Consiguió que fueran saldadas las deudas con la OIT; y a largo plazo, todos los demás cambios, que conllevaron una autentica transformación y modernización del Ministerio de Trabajo, ALBURQUERQUE los consigue cuando BALAGUER es sustituido por el presidente LEONEL FERNANDEZ.

- El otro factor decisivo y plausible en la gestión de ALBURQUERQUE, fue su aproximación a la OIT y su consecuente colaboración:
 - ALBURQUERQUE restableció un lazo con los distintos órganos, mecanismos y programas que la OIT ofrece a los países, a un nivel no visto en el país desde la época de TRUJILLO, cuando requirió la colaboración de la OIT dirigida en aquel entonces por ALBERT THOMAS.
 - Con la asistencia técnica de la OIT, ALBURQUERQUE logra transformar radicalmente el servicio de inspección del

Ministerio, haciéndolo más profesional y eficiente. La corrupción es virtualmente inexistente, y eso se mantiene todavía 18 años después. Se establecen mecanismos de controles en la evacuación de los informes de inspección y se impone una cultura de la prevención y orientación hacia las empresas en el cumplimiento de sus obligaciones patronales: Al descubrir fallos, se levantan “actas de apercibimiento”, y si es necesario se renuevan, dando la oportunidad a que se rectifiquen las faltas antes que un acta de infracción inmediata.

- Durante la gestión de ALBURQUERQUE florecieron las ratificaciones de convenios de la OIT y se fortalecieron los lazos del Ministerio de Trabajo con la sede regional de la OIT en Costa Rica y con sus pares en la región de Centroamérica y el resto de América Latina.
- Con la colaboración de la OIT y el llamado proyecto MATAC se reorganizó toda la estructura del Ministerio de Trabajo con una visión a futuro: Dejar establecido un personal especializado en el área, con estabilidad en su puesto de trabajo de modo que no estuviesen sujetos a remociones políticas del momento; todo esto con el claro objetivo de que los cambios introducidos durante la gestión de ALBURQUERQUE permaneciesen para las siguientes gestiones.¹⁴²
- Lo grande de todo esto es que los resultados de aquella magna refundición del Ministerio son visibles y todavía se mantienen, casi dos décadas después.

¹⁴² Durante la gestión del ALBURQUERQUE se editó un *Código de Trabajo y Normas Complementarias*, y además un *Compendio de Legislación Laboral y Seguridad Social de la República Dominicana, Proyecto MATAC*, auspiciado por la OIT.

El Ministerio de Trabajo de la República Dominicana después de RAFAEL ALBURQUERQUE, tiene un antes y un después y todavía persiste el sello de su paso por esa dependencia del Estado; y todavía continúan beneficiándose los usuarios, empleadores y trabajadores.

Terminada su gestión en el Ministerio de Trabajo, ALBURQUERQUE pasa a ser nada menos que Vicepresidente de la República Dominicana, posición que ocupa desde el año 2004 hasta el año 2012 (8 años).

Es durante esa etapa de su vida que ALBURQUERQUE sella sus aportes a la doctrina del Derecho Laboral dominicano con su magna obra doctrinal “*Derecho del Trabajo*”, Tomos I, II y III. La primera edición aparece en el año 2003, y la última edición, que es la tercera, ha salido recientemente en verano del año 2018:

- Se trata de una obra de obligada consulta para todo aquel que deba conocer a fondo el Derecho del Trabajo en la República Dominicana. Esta elaborada bajo el riguroso estilo cartesiano presente en los doctrinarios franceses o en quienes se han formado en las universidades galas.
- La obra ofrece una visión de conjunto del Derecho del Trabajo, tanto nacional como también con ricas referencias al Derecho Comparado del Trabajo. El autor recoge y analiza prácticamente todos los aspectos de interés en la legislación laboral dominicana, procurando fijar posiciones doctrinarias con su debido fundamento y ofreciendo una pauta u orientación en aquellos aspectos en que la norma o la jurisprudencia, a juicio del autor no esclarecen las cosas.
- El *Derecho del Trabajo* de RAFAEL ALBURQUERQUE, merecidamente, ha ganado su espacio en la cátedra universitaria, y es cada día más una obra de referencia para los estudiantes y para los estudiosos de la asignatura Derecho Laboral.

Entre las asignaciones vinculadas con la OIT a cargo de ALBURQUERQUE, figuran: Presidente de la Comisión de Cooperación Técnica en la Conferencia de la OIT de 1999; Presidente Pro-Témporte d ellos ministros de trabajo de Centroamérica, Panamá, Belice y República Dominicana; miembro suplente del Consejo de Administración de la OIT de 1998 a 2000; miembro de la Comisión de Expertos de la OIT desde 2001 a 2004; representante especial del Director de la OIT para la Cooperación con Colombia, desde el 2000 al 2001; presidente de la 101ª Conferencia Internacional del Trabajo, del 30 de mayo al 14 de junio 2012, Ginebra, Suiza; miembro del Comité de Libertad Sindical de la OIT, de octubre 2014 a junio 2017.

VI.- JULIO ANIBAL SUÁREZ

El llamado “*Nuevo Código de Trabajo*” fue fruto de la participación de los juslaboralistas LUPO HERNANDEZ RUEDA y RAFAEL ALBURQUERQUE, que junto con el constitucionalista MILTON RAY GUEVARA conformaron el trio elegido para remozar la legislación laboral dominicana que databa de los años 1940 y 1950.

Algunos dicen que JULIO ANIBAL SUAREZ es el tercer laboralista “autor” del *Nuevo Código de Trabajo* de 1992, pues la realidad es que su incidencia en la aplicación de esa nueva legislación ha sido determinante. En primer lugar, una vez promulgado el nuevo Código, SUAREZ fue requerido por las organizaciones sindicales para que fuese su asesor técnico en el proceso de discusión y aprobación del reglamento para la aplicación del Nuevo Código de Trabajo; y en segundo lugar, pues no más de cinco años después JULIO ANIBAL SUAREZ es seleccionado como Juez de la Suprema Corte de Justicia, en donde

permanece durante 14 años, desde agosto de 1997 hasta diciembre del 2011.

El legado de JULIO ANIBAL SUAREZ en la literatura jurídica del Derecho Laboral Dominicano contemporáneo pasa por esos 14 años en el más alto Tribunal de Justicia de la nación, pues aunque las decisiones eran colegiadas, se sabe y hasta se intuye a partir del estilo de la jurisprudencia creada, que toda la doctrina juslaboralista de la Corte durante esa época fue producto del ingenio y laboriosidad del Magistrado SUAREZ.

JULIO ANIBAL SUAREZ estudia derecho en la Universidad Autónoma de Santo Domingo y se gradúa en el año 1967.

Sus primeros contactos con el Derecho Laboral no provienen de la cátedra universitaria, sino de la práctica profesional, cuando siendo estudiante, su padre LUÍS SUÁREZ, a sazón, Procurador Obrero adscrito a la Secretaría de Estado de Trabajo, se acerca a LUPO HERNÁNDEZ RUEDA con la intención de que aceptara a su hijo JULIO ANIBAL SUÁREZ como mecanógrafo en su despacho de abogados. HERNÁNDEZ RUEDA acepta, y éstos son los resultados, narrados en las propias palabras de SUÁREZ.¹⁴³

“Mi relación con Lupo comenzó en el año 1962, a poco meses de haber ingresado a cursar la carrera de Derecho en la entonces Universidad de Santo Domingo, lo que me forzó a estudiar los temas y materias antes de que los profesores los impartieran en las aulas, pues cuando a Lupo le entraba un caso, lo comentaba conmigo, como si uno fuere un abogado de su categoría, lo que me hizo tomar como práctica que tan pronto

sabia de que en la oficina había un caso nuevo, los estudiara, así como a las normas de derecho aplicable para estar preparado cuando Lupo conversara conmigo sobre el mismo [...] Para mí fue un profesor de primera mano, efectivo, práctico y desinteresado, que en cada conversación me dejaba una lección [...] De ese profesor recibí, de manera directa y personal, mientras fui su asistente (título que utilizo para dar mayor categoría a mi labor como mecanógrafo en mis años de estudiante) las primeras orientaciones sobre la materia, lo que fue determinante para que mi ejercicio profesional se enmarcara dentro del área del Derecho del Trabajo, hasta llegar a la posición que más debe honrar a un abogado, el de Juez de la Suprema Corte de Justicia.”

En una formación que se inicia como mecanógrafo, JULIO ANIBAL SUÁREZ pasa a ser paralegal y luego abogado. Su formación en Derecho Laboral al lado de su mentor no se limitó al bufete ni a los tribunales, sino se extiende a las demás actividades, propias de un juslaboralista.

Cuando su maestro, LUPO HERNANDEZ RUEDA, en 1972, promueve la creación de la *Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, JULIO ANIBAL SUÁREZ aparece en su Directiva como vocal.¹⁴⁴ Y cuando el maestro, en 1979, organiza y preside las legendarias *Primeras Jornadas Iberoamericanas de Derecho del Trabajo*, celebradas en la ciudad de Santiago, con la Pontificia Universidad Madre y Maestra (PUCMM) como sede,¹⁴⁵ JULIO ANIBAL

¹⁴⁴ La primera Directiva de la ADDTSS estuvo integrada por LUPO HERNÁNDEZ RUEDA, como presidente, ABEL RODRÍGUEZ DEL ORBE, como Secretario General, VÍCTOR MANGUAL, Tesorero, JULIO ANIBAL SUÁREZ y FAUSTO MARTÍNEZ, vocales; según Asamblea Constitutiva del 24 de junio de 1972. El Decreto de incorporación No. 2969 del 1º de diciembre de 1972 (G.O. 9290).

¹⁴⁵ El evento dio lugar a la publicación de libro que recoge todas las ponencias presentadas: “*Primeras*

¹⁴³ JULIO ANIBAL SUÁREZ, “*Lupo Hernández Rueda, el Jurista*”, conferencia dictada en ocasión del Conversatorio Homenaje a Lupo Hernández Rueda, que tuvo lugar en la Biblioteca Nacional, el 27 de abril del 2018, dentro de la Feria Internacional del Libro “Lupo Hernández Rueda” 2018.

SUÁREZ estaba ahí, como integrante del Comité Organizador.^{146 147}

Siéndose plenamente formado, JULIO ANIBAL SUÁREZ se independiza y crea su propia firma de abogados, concentrándose en la defensa y representación de organizaciones sindicales y trabajadores, en distintos ámbitos del Derecho del Trabajo: en la negociación colectiva, en la conformación de sindicatos de trabajadores, en la asesoría legal a federaciones y confederaciones de trabajadores, y en la defensa en ocasión de conflictos colectivos (huelgas obreras) y conflictos individuales y jurídicos (demandas en los tribunales), siempre del lado laboral y sindical.

Durante su ejercicio profesional como abogado debió confortar a su maestro. De hecho, se llegó a un punto, a finales de los 1980 y principios de los 1990 que existiendo un solo tribunal laboral de primera instancia en la ciudad de Santo Domingo,

Jornadas Iberoamericanas de Derecho del Trabajo", UCM. Santiago, R.D., 1979. Editora Taller.

¹⁴⁶ El Comité Organizador estuvo integrado por LUPO HERNÁNDEZ RUEDA, como presidente; RAMÓN GARCÍA GÓMEZ, Secretario; RAFAEL REYES MARTÍNEZ, Tesorero; y como miembros: RAFAEL ALBURQUERQUE, SALVADOR JORGE BLANCO, LUIS BIRCANN ROJAS, JULIO ANIBAL SUÁRES, ARMANDO CORDERO y JULIAN SERULLE.

¹⁴⁷ Se trató de un congreso de Derecho del Trabajo que se convirtió en todo un acontecimiento, concitando la atención de los medios. El acto inaugural contó con la presencia del presidente de la República, JOAQUÍN BALAGUER y del presidente de Venezuela RAFAEL CALDERA; y se escenificó una convergencia entre juristas locales y extranjeros que no se había tenido antes en el país. El Congreso, además, concitó la primera experiencia de trabajo conjunto entre juslaboralistas dominicanos.

Participaron en ese evento: RAFAEL CALDERA (Venezuela), GUILLERMO CABANELLAS (Argentina), BALTAZAR CAVAZOS FLORES (México), OTTO MORALES BENÍTEZ (Colombia), CARLOS CARRO ZUÑIGA (Costa Rica), FABIAN JARAMILLO DÁVILA (Ecuador), JOSÉ MONTENEGRO BACCA (Perú), VÍCTOR ALVAREZ (Venezuela), EDGARDO CÁCERES CASTELLANOS (Honduras), RODOLFO SANDINO ARGUELLO (Nicaragua), EDUARDO MIRANDA CUHNA (Brasil), ROLANDO MURGAS TORRAZZA (Panamá), GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA (Colombia), GUILLERMO GONZÁLEZ ROSALES (Perú), CARMELO MESA LAGO (Cuba).

llamado “Juzgado de Paz de Trabajo”, el rol de audiencias de cualquier día oscilaba los 50 casos, de los cuales en más de la mitad, el representante del trabajador era JULIO ANIBAL SUAREZ y el del empleador era LUPO HERNÁNDEZ RUEDA, aunque los abogados que asistían a las audiencias eran abogados subalternos de ambos.¹⁴⁸

A parte de ese intenso ejercicio profesional como abogado laboralista, JULIO ANIBAL SUÁREZ se hizo miembro de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, así como del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; e hizo sus aportes doctrinarios con ponencias y artículos en congresos y revistas especializadas, entre las que destacan: *La Conciliación Administrativa*, *Conflictos Colectivos y Medios de Solución*, *La Sindicación Agraria*, *Los Tribunales de Trabajo*, *Historia de los Pactos Colectivos*, *Aporte de la Negociación Colectiva a la Legislación Laboral*, *Régimen de la Prueba en Materia Laboral*, *Los Intermediarios*, *Derecho del Trabajo y Democracia*, *La Situación del Servidor Público en la República Dominicana*, *La Unificación del Derecho del Trabajo en Latinoamérica*, entre otros.

En 1981 JULIO ANIBAL SUÁREZ organiza y preside el Primer Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, con el auspicio de la Universidad Central del Este (UCE), de la ciudad de San Pedro de Macorís. El evento, sin embargo devino en un congreso internacional, dada la participación de cuatro connotadas figuras del juslaboralismo: GUILLERMO CABANELLAS, M V RUSSOMANO, GERARD LYON-CAEN y NÉSTOR DE BUEN. Dicho congreso fue todo un éxito, convirtiéndose así en el segundo gran evento académico de Derecho del Trabajo, luego las “Primeras Jornadas de Derecho del Trabajo, celebradas en la ciudad de Santiago, dos años

¹⁴⁸ Lo dicho es un vivo testimonio del autor, siendo paralegal en el bufete de su padre, LUPO HERNÁNDEZ RUEDA.

antes. Y para JULIO ANIBAL SUÁREZ, habiendo concitado todo el apoyo local y foráneo, lo consolidó como un juslaboralista de primer nivel.

El 15 de octubre de 1990 el presidente de la República, JOAQUIN BALAGUER, emite el Decreto No. 404-90, nombrando a una comisión encargada de elaborar un anteproyecto de revisión o modificación al Código de Trabajo,¹⁴⁹ integrada por LUPO HERNÁNDEZ RUEDA, RAFAEL ALBURQUERQUE y MILTON RAY GUEVARA.

La comisión cumplió su cometido entregando un anteproyecto de modificación al Código de Trabajo, que de inmediato fue sometido a un dialogo tripartito, con la participación de la Secretaría de Estado de Trabajo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Luego de un año y de concertación social, con la participación incluso de expertos de la OIT, fue aprobado en junio de 1992, un “*Nuevo Código de Trabajo*.”

A partir de ese *Nuevo Código de Trabajo* muchas cosas cambian en todo el ordenamiento jurídico de las relaciones laborales. En la parte administrativa, y todo lo relativo a la inspección del trabajo, los registros de personal en el Ministerio de Trabajo, la mediación en ocasión de conflictos colectivos, la Secretaría de Estado de Trabajo no podía estar en mejores manos con RAFAEL ALBURQUERQUE al frente de la cartera. Sin embargo, en lo que se refería a los recién creados tribunales de trabajo, junto a un nuevo y extraño procedimiento judicial; y en fin, en lo relativo a la ulterior interpretación de la norma, competencia exclusiva de la Suprema

Corte de Justicia, el *Nuevo Código de Trabajo* se encontraba acéfalo.

La Suprema Corte de Justicia de entonces se encontraba presidida por el nonagenario juez NESTOR CONTÍN AYBAR, y entre los demás integrantes de esa Corte, sólo uno promediaba los sesenta años. Todos los demás era octogenarios o próximo a serlo. Y para rematar las cosas, no había entre ellos ningún juslaboralista. En fin, entre los años 1990 a 1997 la cantidad de decisiones de esa Corte apenas superaba los tres o cuatro volúmenes, de modo que el retraso en administración de justicia era enorme.

En ese estado de cosas, en septiembre de 1997 surge un relevo completo en la Suprema Corte, y con ello JULIO ANIBAL SUÁREZ llega, como único juslaboralista,¹⁵⁰ a dicha alta Corte, y ahí empieza su admirable labor doctrinal, que ha moldeado el Derecho del Trabajo dominicano contemporáneo.

La jurisprudencia sentada por JULIO ANIBAL SUAREZ se destaca por lo siguiente:

- Surgió en el momento oportuno. En el momento en que la sociedad lo estaba requiriendo: Apenas en 1992 se había aprobado un nuevo Código de Trabajo, con una nueva reglamentación en casi todas sus partes, y muy especialmente, en la parte procesal ante los tribunales de trabajo, que era completamente nueva.
- Las nuevas disposiciones salidas de la reforma de 1992, sobre todo aquellas que no ofrecían claridad, fueron muy sabiamente complementadas por la jurisprudencia de JULIO ANIBAL SUAREZ, así por ejemplo:
 - Las relativas al papel activo del Juez Laboral (*impulso oficioso*) y el Artículo

¹⁴⁹ Esa Comisión fue el resultado del “*Acuerdo entre el Gobierno de la República y los representantes de los sectores laborales organizados y de agrupaciones comunitarias*”, de fecha 8 de septiembre 1990, pactado por intermediación de Monseñor AGRIPINO NÚÑEZ COLLADO, rector de la PCUMM. En el Acápito 5 del ese acuerdo el Gobierno se comprometió a reformar el Código de Trabajo.

¹⁵⁰ Posteriormente llega a la Corte otro juslaboralista, DARÍO FERNANDEZ. No obstante, JULIO ANIBAL SUÁREZ continuó manteniendo principalía en las decisiones y en trazo jurisprudencial de la Corte.

534 del Código, la jurisprudencia de ocupó de trazar las pautas acerca de los alcances y límites del juez al acogerse a este artículo.¹⁵¹

- En relación al fardo de la prueba previsto en el artículo 16 del Código de Trabajo, la jurisprudencia supo establecer las pautas, todavía vigentes, para cada uno de los típicos derechos laborales en discusión, de modo que el litigante o el juez tuviese claro en qué casos y respecto a cuales derechos laborales el fardo de la prueba estaba a cargo del empleador o del trabajador.¹⁵²

¹⁵¹ **Juez puede fallar ultra y extra petita:** 3°SCJ 2 Feb. 2005, B. J. 1131, Pág. 380-386 y SCJ, 22 Mar. 1995, B.J. 1012, Pág. 241; **Juez laboral puede variar tipo de terminación del contrato dependiendo de los hechos del caso:** 3ª SCJ, 21 Oct. 1998, B.J. 1055, Pág. 633 y 3ª SCJ, 17 Ene. 2001, B.J. 1082, Pág. 624; **Deberes del juez en casos de dudas sobre las pruebas aportadas:** 3ª SCJ, 9 Sep. 1998, B. J. 1054, Pág. 449 y 3ª SCJ, 10 Mar. 1999, B.J. 680; **Incidentes deben ser acumulados para fallarse con el fondo:** 3ª SCJ, 5 May. 1999, B.J. 1062, Pág. 564; **Decisión sobre un incidente debe impugnarse junto con apelación sobre decisión sobre el fondo del caso:** 3ª SCJ, 31 May. 2000, B.J. 1074, Pág. 609; **Fronteras en Papel activo del juez laboral y el derecho de defensa de las partes:** 3ª SCJ, 11 Abr. 2001, B.J. 1085, Pág. 533; **Papel activo del juez laboral le obliga ordenar medidas de instrucción complementarias:** 3ª SCJ, 13 Jun. 2011, B. J. 1087, Pág. 555; **Papel activo del juez laboral no faculta a suplir deficiencias o negligencia de una de las partes:** 3ª SCJ, 20 Oct. 1999, B.J. 1067, Pág. 635 y 3ª SCJ, 23 May. 2001, B. J. 1086, Pág. 978); **La variación en la calificación de terminación del contrato, no implica un cambio en el objeto de la demanda.** Pleno SCJ, 19 Ene. 2000, B.J. 1070, Pág. 35; **Condiciones bajo las cuales Juez laboral puede fallar extra petita:** 3ª SCJ, 6 Dic. 2006, B.J. 1153, Pág. 1390; **Juez puede decidir asuntos discutidos en juicio y no solicitados por demandante:** 3ª SCJ, 1º May. 2002, B.J. 1098, Pág.629; **Conclusiones contradictorias de una parte. Juez puede subsanarlas:** 3ª SCJ 27 Jun. 2007, No. 24, B.J. 1159.

¹⁵² **Fardo de la prueba de las vacaciones:** 28 Ene. 2004, B.J. 1118, Pág. 605; **fardo de la prueba de la Bonificación:** 3ª SCJ, 24 May. 2000, B.J. 1074, Pág. 532; **fardo de la prueba del salario de Navidad:** 3ª SCJ, 4 Oct. 2000, B.J. 1079, Pág. 561; **fardo de la prueba del salario:** 3ª SCJ, 30 Nov. 2005, B.J. 1140, Pág. 1850; **fardo de la prueba de las Horas Extras:** 3° SCJ 10 Nov. 2004, B. J. 1128, Pág. 702; **salario variable. Juez debe precisar ventas que dieran lugar al salario variable:** SCJ 28 Ene. 1998, B. J. 1046, Págs. 101-107; **Valor probatorio de las fotocopias:** 3ª SCJ, 28 Ene. 1998, No. 15; **Fardo de la prueba del despido:** 3ª SCJ, 25 Nov. 1998, B.J. 1056,

- En cuanto al espinoso artículo 86 del Código de Trabajo, relativo a las prestaciones laborales, la jurisprudencia admitió novedosas soluciones para una multiplicidad de situaciones y casos.¹⁵³
- Respecto a la competencia de atribución en razón de la materia de los tribunales de trabajo, la jurisprudencia ofreció solución a innumerables situaciones ocurrentes.¹⁵⁴

Pag. 597; **alcance probatorio de planillas de personal:** 3° SCJ, 3 Jul. 2002, B.J. 1100, Pág. 803

¹⁵³ **Recargo Art. 86 del CT queda paralizado con el acto de oferta real de pago:** Pleno SCJ 6 May. 2009, B.J. 1182; **el recargo del Art. 86 del CT cesa desde el momento de la oferta de pago:** 3° Cám. SCJ 9 Feb. 2011, No. 63; **la oferta de las prestaciones paraliza el recargo del Art. 86 del CT sin necesidad de consignar en DGII:** 3°SCJ 19 Mar. 2003, B. J. 1108, Pág. 762; **la oferta hecha en audiencia de conciliación paraliza el recargo del Art. 86 in fine, del CT:** 3° SCJ, 19 Mar. 2003, B. J. 1108, Pág. 762; **Oferta de prestaciones en carta de desahucio paraliza recargo de Art. 86 del CT:** 3°SCJ 19 Mar. 2003, B. J. 1108, Pág. 762; **sólo se aplica un porcentaje del recargo Art. 86 del CT cuando se ha pagado una parte de las prestaciones:** 3° SCJ 14 Jul. 2004, B. J. 1124, Pág. 720; **recargo de Art. 86 de CT se aplica a partir del undécimo día a partir de la terminación del contrato:** 3°SCJ, 29 Dic. 1999, B. J. 1069, Pág. 741; **La oferta del total de las indemnizaciones hace cesar el recargo del Art. 86 del CT:** 3°SCJ 12 Sep. 2007, B. J. 1162, Pág. 737; **si hay recargo Art. 86 del CT no se aplica indexación del Art. 537 del CT:** 3° SCJ, 16 Jul. 2008, B.J. 1172

¹⁵⁴ Se reconoció competencia a los juzgados de trabajo para juzgar: **las demandas y acciones contra un tercero que se ha comprometido a pagar indemnizaciones laborales de los empleados de otro:** 3ª SCJ, 18 Ene. 2006, B.J. 1142, Págs.992-998; **las demandas de los sucesores legales del trabajador reclamando salarios e indemnizaciones pendientes de pago o dándole continuidad a acciones y demandas en curso:** SCJ, 5 Nov. 2003, B.J. 1116, Págs.668-677; SCJ, 1º Nov. 2006, B.J. 1152, Págs.1619-1627; **determinar calidad de sucesores de personas que reclaman compensación económica de un trabajador fallecido:** 3ª SCJ, 13 Mar. 2002, B.J. 1096, Págs.791-799; **demandas y acciones en reconocimiento de una pensión o en pago de indemnizaciones por incumplimiento de las obligaciones de la Seguridad Social que han impedido al trabajador tener una pensión:** 3°SCJ 9 Jul. 2003, B. J. 1112, Pág. 1098 y 3ª SCJ, 15 Jul. 1998, B.J. 1052, Págs. 680-688 ; **las demandas y acciones en responsabilidad civil incoadas por dependientes del trabajador afectados por el incumplimiento de las obligaciones relativas a la Seguridad Social puestas a cargo del empleador:** 3°SCJ, 2 Abr. 2003, B.J. 1109, Págs. 608-619; **las demandas entre empleadores y trabajadores cuando el contrato de trabajo se ha pactado en territorio dominicano y se haya ejecutado fuera del país:** 3ª SCJ 22 Ene. 2003, B.J. 1106, Págs.507-516;

- En lo que respecta a la ejecución de la sentencia (embargos) y el juez de los Referimientos, las soluciones y jurisprudencias no son menos plausibles.¹⁵⁵
- Y muchas otras decisiones y jurisprudencias, que por su acierto, oportunidad y sentido de equidad y justicia, viabilizaron la puesta en vigor un nuevo procedimiento (puesto en vigor en 1992) pero que en realidad era viejo (fue creado en 1951 con el Código Trujillo de Trabajo).¹⁵⁶

conocer de las demandas y acciones entre misiones diplomáticas de Estados extranjeros y sus empleados en ocasión de contratos de trabajo ejecutadas en territorio dominicano: 3ª SCJ, 25 Oct. 2006, B.J. 1151, Págs.1648-1655; **conocer de las demandas relativas a la violación de un contrato cuota litis pactado entre un trabajador y su abogado:** 3º SCJ, 12 Ene. 2005, B.J. 1130, Págs.628-634; **la corrección de sus errores materiales contenidos en las sentencias dictadas por el propio juzgado:** 3º SCJ, 23 Oct. 2002, B.J. 1103, Págs. 1049-1060.

¹⁵⁵ **Juez de Referimientos está facultado para suspender ejecución de sentencia, sin garantía:** 3ª SCJ, 23 Jul. 2008, B.J. 1172, Pág. 862); **Motivos que justifican suspensión de ejecución de sentencia, sin garantía:** 3ª SCJ, 26 Mar. 2008, B.J. 1168, Págs. 738-743; **Posibilidad de suspender ejecución de sentencia mediante una fianza:** 3ª SCJ, 18 Ago. 1999, B.J. 1065, Pág. 581; **el presidente del juzgado de trabajo, en atribuciones de Juez de la Ejecución, será competente para conocer de las demandas en distracción de bienes embargados a un tercero afectado por la ejecución de una sentencia de un tribunal de trabajo:** 3º SCJ, 24 May. 2006, B.J. 1146, Págs. 1768-1773; **el presidente de la Corte de Apelación de Trabajo será competente para conocer de las apelaciones contra las decisiones del Juez Presidente del Juzgado de Trabajo:** 3ª SCJ, 16 Feb.2005, B.J. 1131, Págs.564-568.

¹⁵⁶ Como muestra de este tipo de jurisprudencia, se citan las siguientes, relativas a distintos aspectos del proceso ante los tribunales: **Casos en que el alguacil comisionado no es indispensable:** 5 Jul. 2001, B. J. 1088, Pág. 854; **Juez laboral debe juzgar caso aun con inasistencia de parte no compareciente:** 3ª SCJ, 20 Mar. 2002, B.J. 1096, Pág. 863; **Lista de testigos “a fin de probar justa causa” implica una admisión del despido:** SCJ 2 Jun. 1999, B. J. 1063, Págs. 39-45; **Obligación de depositar lista de ellos, no tiene que ser dos días antes de la primera audiencia, sino de aquella en que se oirán los mismos:** 3ª SCJ, 7 Jul. 1999, B.J. 1064, Pág. 551; **apreciación y alcance de la prohibición de testificar según Art. 553.6 del CT:** 3ª SCJ, 9 Jun. 1999, B.J. 1063, Pág. 909; **al solicitar aplicación del artículo 86, in fine, del CT, el monto es indeterminado y por consiguiente admisible la apelación** 3ª SCJ, 10 Mar. 1999, B.J. 1060,

- En su mayor parte (salvo contadas excepciones), la jurisprudencia de SUAREZ fue cónsona con los 50 años previos de jurisprudencia sentado por la Corte de Casación. Esto fue posible debido al expeticio y amplia experiencia en el litigio como abogado durante las cuatro anteriores décadas, que permitieron al Magistrado SUAREZ calibrar las jurisprudencias anteriores con las novedades del presente, tanto las derivadas de la reforma del 1992, como las que emergían de los casos mismos.¹⁵⁷

Pág. 686; razón de ser de los plazos francos: 3ª SCJ, 2 Jun. 1999, B.J. 1063, Pág. 823; **carencia de mención de la cédula de identidad, no invalida recurso o demanda:** 3ª SCJ, 25 Ago. 1999, B.J.1065, Pág. 736; **nada impide que el recurso de apelación esté acompañado de una copia fotostática de la sentencia impugnada:** 3ª SCJ, 11 Abr. 2011, B.J. 1085, Pág. 512; **depósito documentos en Apelación. Cuándo y cómo aportarlos:** SCJ 20 Oct. 1999, B. J. 1067, Págs. 124-130; **documentos no depositados en Primera Instancia, pueden ser depositados por primera vez en apelación:** 3ª SCJ, 17 Mar. 1999, B. J. 1060, Pág. 868; **No que tiene terminar el contrato para reclamar y demandar derechos adquiridos:** 3ª SCJ, 22 Feb. 2006, B.J. 1143, Págs. 1616-1622; **Prescripción de acción comienza desde la fecha que pueda ser ejercida:** SCJ 19 Nov. 1997, B. J. 1044, Pág. 221; **la acción laboral sólo comprende derechos nacidos en último año del contrato:** 3ª SCJ, 1º de Oct. 2003, B.J. 1115, Págs. 1035-1043; **Si un derecho o violación surgió hace más de un año, ya no se puede reclamar:** 3ª SCJ, 27 Jun. 2007, B.J. 1159, Págs. 998-1007; **Razón de ser de las prescripciones cortas en materia laboral:** 3º SCJ, 3 Sep. 2003, B.J. 1114, Págs. 503-518.

¹⁵⁷ Como muestras de este tipo de jurisprudencias, se citan las siguientes: **Juez debe explicar por qué ha condenado a varias personas como empleadores. No debe usar conjunciones “y/o”:** 3ª SCJ, 14 Ene. 1998, B.J. 1046, Pág. 242; **Intrascendencia del Defecto en materia laboral:** 3ª SCJ, 20 Dic. 1998, B. J. 1057, Pág. 787; **los trabajadores que laboran con el empleador demandado pueden testificar:** 3ª SCJ, 21 Jul 1999, B.J. 1064, Pág. 766 y 3ª SCJ, 30 May. 2001, B.J. 1086, Pág. 988; **La confesión hace prueba en contrario de la parte que declara, pero no le sirve para probar hechos a su favor:** 3ª SCJ, 16 Dic. 1998, B.J. 1057, Pág. 557; **significado de la falta de interés jurídico que da lugar a inadmisibilidad de la demanda:** 3ª SCJ, 19 Nov. 1997, B.J. 1044, Pág. 221; **No basta objetar los actos de alguacil. Hay que inscribirse en falsedad:** 3ª SCJ 19 Nov. 2003, No. 26, B.J. 1116, Pág. 795; **Corte Apelación puede basar su fallo en acta de audiencia de Primer Grado:** 3ª SCJ 6 Jun. 2007, No. 7, B.J. 1159; **el límite del apoderamiento lo determina el recurso de apelación.**

Hay algo que debe ser resaltado respecto a la jurisprudencia de JULIO ANIBAL SUAREZ:

JULIO ANIBAL SUAREZ mientras ejerció la profesión de abogado durante casi cuatro décadas previas a ser Juez, estuvo siempre del lado laboral; siempre representaba a sindicatos de trabajadores y a trabajadores en contra de las empresas. Es algo muy típico en los laboristas. Es frecuente que cuando los juslaboristas nos encontramos en los congresos sale a relucir que unos se dedican a defender preferentemente, o casi en lo absoluto, a la parte patronal, mientras que otros lo hacen a favor de la parte laboral.

Lo asombroso de esto es que al asumir la función de Juez, el Magistrado SUAREZ asume su rol con tanta seriedad y entrega que en la gran mayoría de sus decisiones sorprende el grado de equidad, equilibrio y justicia entre dos partes contrapuestas: Trabajadores y empleadores.

Con toda seguridad se puede afirmar que cuando JULIO ANIBAL SUAREZ se puso el traje de Juez, quemó y dejó atrás la toga de abogado de sindicalistas y trabajadores.¹⁵⁸

El tribunal no puede agravar situación del único apelante: 3ª SCJ, 10 Nov. 1999, B.J. 1068, Pág. 571.

¹⁵⁸ LUPO HERNÁNDEZ RUEDA, quien formó en su despacho a una cantidad enorme de discípulos, entre ellos a JULIO ANÍBAL SUÁREZ, decía y repetía: *“El abogado defiende y representa intereses ajenos, y a eso se debe. Su función es conseguir que su cliente gane. Si no te gusta esa función, no debiste coger el caso en principio. En cambio, la función del juez es impartir Justicia; ese es su deber y cometido.”*

La trayectoria profesional de JULIO ANÍBAL SUÁREZ refleja haber aplicado la enseñanza del maestro.

