

JURISPRUDENCIA

Análisis de la sentencia dictada por la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia en fecha 18 de junio del año 2014 sobre el trabajador víctima del VIH: Dos épocas, un fin.

*Carlos Manuel Martínez**

SUMARIO

- I. Introducción
- II. Descripción de los hechos
- III. Principales antecedentes procesales
- IV. Sustentación de la sentencia
- V. Comentario final

Resumen

El derecho del trabajo nace como una necesidad de reivindicar los derechos del trabajador, como la mejor vía para salvaguardar su dignidad humana. A través de su normativa, ha logrado mejorar las condiciones y forma de trabajo. Un ejemplo de ello, es la decisión judicial objeto del presente análisis.

La sentencia de la Suprema Corte de Justicia establece unos lineamientos firmes sobre a dónde se dirige el Derecho Laboral, tomando en consideración los cambios y los nuevos desafíos que presenta la sociedad. En esta decisión se plantea una solución que fortalece la base del Derecho del Trabajo proveniente de una concepción pro operario.

Estos avances se han alcanzado gracias a la constitucionalización de los procesos, como un mecanismo eficiente para mantener el respeto de los derechos de carácter fundamental de las personas y, a la vez, pone de manifiesto las políticas de un Estado social y democrático de Derecho.

Summary

Labour law arises as a need to vindicate the rights of workers as the best way to safeguard their human dignity. Through its regulations, has improved the conditions and way of working. An example is the judicial decision subject of this analysis.

The judgment of the Supreme Court of Justice establishes firm guidelines on where labor law goes taking in consideration the changes and challenges of the new society. In this decision, a solution that strengthens the basis of labor law appears which evokes a pro worker conception.

These advances have been achieved thanks to the constitutionalization process which is an efficient mechanism to maintain the respect of fundamental rights of people and at the same time, highlights the policies of a social and democratic State of law.

(*) El autor es Juez de la Segunda Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Santiago y profesor de las asignaturas Derecho del Trabajo I y II en el Departamento de Ciencias Jurídicas de la PUCMM.

I. INTRODUCCIÓN

La reglamentación de la actividad laboral a nivel internacional se ha sustentado en un conjunto de paradigmas nacidos de la explotación inicial que derivó de la Revolución Industrial y la pérdida de vista de la condición humana del trabajador. Lo anterior conllevó, desde la segunda mitad del siglo XIX, a la búsqueda de medios que restauraran a dicho servidor, condiciones propicias para la consecución de una vida digna y en condiciones equitativas, en que la prestación de su fuerza de trabajo fuera compensada con un salario justo, el descanso ajustado y las fuentes de seguridad propicias a preservar su estado físico y mental.

Esta búsqueda compensadora de la norma no ha cesado con el paso de los años, sino que, a pesar de los muchos planteamientos tendentes al desmonte de su actividad protectora, ha visto la apertura de nuevos campos de actuación, lo cual ha encontrado complicidad en las tendencias fortalecedoras de los Derechos Humanos y la constitucionalización de los procesos que se ha venido promoviendo en el mundo contemporáneo.

En este contexto, cobra interés el desarrollo que, con posterioridad a la promulgación del Código de Trabajo Dominicano del año 1992 (Ley 16-92), ha realizado la jurisprudencia nacional, de las figuras de protección contenidas en dicho cuerpo jurídico, de lo cual existen ejemplos sobrados.

En la especie, nos corresponde realizar el análisis del contenido de la decisión jurisprudencial, emitida por la Tercera Sala (de lo Laboral, Tierras, Contencioso Administrativo y Contencioso Tributario) de la Suprema Corte de Justicia Dominicana, actuando como Corte de Casación, la cual en fecha 18 de junio de 2014, al conocer sobre un proceso de carácter laboral seguido por un trabajador afectado por el Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH), cuyo contrato fue finalizado por la parte empleadora, no obstante conocer de tal condición, confirmó la sentencia que declaraba la nulidad de dicho desahucio, ordenando el reintegro del trabajador a su puesto de trabajo y el resarcimiento de los daños morales y perjuicios materiales, sufridos por el susodicho empleado.

A los fines de lugar, procederemos a resumir todo el antecedente procesal correspondiente al caso y de los principales razonamientos utilizados, especialmente por nuestro más alto tribunal, a fin de dictar el fallo objeto de examen. Como colofón, describiremos algunas precisiones que entendemos de carácter trascendental, en el abordaje de la posición jurisprudencial establecida.

II. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

En la especie, los hechos acontecidos encuentran su origen en la relación laboral, sostenida desde el año 2002, entre el señor M.A.M.N. y la Empresa

Distribuidora de Electricidad del Este, S. A. (EDESTE), en calidad de “Técnico de clientes regulares”, cuya conclusión fue promovida por la parte empleadora, mediante la modalidad de terminación denominada desahucio, prevista por el artículo 75 del Código de Trabajo Dominicano. Es así como a través de comunicación de fecha 5 de julio de 2012, se le informa al trabajador de este hecho y se le invita a recoger sus prestaciones laborales, en un plazo de 10 días, por ante las oficinas de la empresa.

Como parte de las pruebas testimoniales presentadas en el proceso, se pudo establecer que la condición de inmunodeficiencia adquirida por el trabajador era un hecho plenamente conocido de la parte empleadora, ya que esto había sido informado por él (a sugerencia de su médico tratante), con la finalidad de evitar cualquier dificultad, con motivo de los constantes permisos solicitados, a fin de llevar su tratamiento de salud. En adición a ello, dicho facultativo había sido contactado por la empresa para tomar conocimiento detallado de la situación de salud del trabajador y solicitarle la prestación de una charla a otro grupo de trabajadores, con el objetivo de evitar toda suerte de marginación, ejecutada por dichos compañeros.

A pesar de todo lo expuesto, la empresa empleadora procede a dar por concluido el contrato de trabajo, alegando ante la Corte de Casación que dicha medida no era censurable, porque el trabajador fue mantenido en su puesto de trabajo durante muchos años después de conocerse su condición y que la medida no tiene carácter de represalia o discriminación, sino que “se produce como un hecho común y corriente”.

Como parte de sus argumentos, la empleadora recurrente alega que restringirle la oportunidad de ejercer esta medida “iría en contra de la autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo, la ley, la jurisprudencia, la costumbre y los acuerdos internacionales”, por lo que el papel de los tribunales debió limitarse a ordenar el pago de las indemnizaciones laborales consiguientes que fija la ley para cualquier situación de desahucio (valores por preaviso omitido y auxilio de cesantía) y no así, la nulidad pronunciada.

III. PRINCIPALES ANTECEDENTES PROCESALES

En la situación de marras, la Sala de lo Laboral, Tierras, Contencioso Administrativo y Contencioso Tributario, en atribuciones de Corte de Casación, resultó apoderada en fecha 20 de agosto de 2013 de un recurso presentado por la empresa ex –empleadora, en contra de la decisión emitida por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de San Pedro de Macorís de fecha 13 de agosto de 2013, la cual, a su vez, venía a ratificar el fallo evacuado por el Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de La Romana en fecha 2 de mayo del año recién indicado.

La sentencia emitida por el juzgado de primer grado procedió a acoger la demanda del trabajador, declaró nulo de pleno derecho el desahucio ejercido por la parte empleadora (en virtud de la parte in fine del artículo 6 de la Constitución de la República Dominicana y el artículo 8 de la Ley 135-11 sobre VIH-SIDA), ordenó la restitución de todos los derechos legalmente correspondientes, desde el día del ejercicio del desahucio y condenó a la indicada empleadora al pago de la suma de Dos Millones de Pesos Dominicanos (equivalentes a US\$46,000.00, aproximadamente, a la tasa cambiaria nacional vigente al momento del fallo), como indemnización de los daños morales y perjuicios materiales sufridos por el demandante, con motivo del acto de terminación promovido por la empleadora.

Siguiendo el orden procesal previsto, al ser ejercido el recurso de apelación contra dicho fallo, la Corte de Apelación competente procedió a validar los razonamientos y motivaciones expuestos por el juez de grado inferior, al ratificar en todas sus partes la sentencia original, lo cual derivó en el apoderamiento de la Suprema Corte de Justicia, mediante el recurso extraordinario de la casación, la cual dictó su decisión en la fecha ya descrita.

Vale decir que, si bien señala la Corte de Casación que no se ha realizado una enunciación concreta de los medios que fundamentan el recurso, esta extrae del examen del memorial que le fuera dirigido, la siguiente descripción de agravios: Desnaturalización de los hechos y el derecho, falta de base legal, falta e insuficiencia de motivos y mala aplicación del derecho.

IV. SUSTENTACIÓN DE LA SENTENCIA

A fin de sostener una exposición organizada y comprensiva de los argumentos utilizados en la sentencia que comentamos, procederemos a exponer los principales aspectos valorados por la Sala Laboral de la Suprema Corte de Justicia:

a. **Convergencia de la protección constitucional con la norma adjetiva. La no discriminación**

En primer término, la Corte Suprema señala que, tal como se deriva de la parte in limine y el numeral 5 del artículo 62 de la Carta Magna, el trabajo es “un derecho, un deber y una función social”, en orden a cuyo ejercicio “se prohíbe toda clase de discriminación”.

El aspecto enunciado recibe concreción en el contenido del texto de la ley 135-11 de fecha 18 de junio de 2011, la cual prohíbe toda modalidad de discriminación laboral que impida la obtención, mantenimiento o alcance de ascensos, en desmedro de las personas afectadas por el VIH/SIDA, incluyendo la práctica

de exámenes para la detección de esta enfermedad, como condición para el disfrute de cualquiera de las modalidades de la vida laboral descritas.

Concluye la alta corte, que el acto ejecutado contra el trabajador tiene un sustento exclusivamente discriminatorio, por su indiscutido estado de salud. En ese sentido, razona a favor de la declaración de nulidad del desahucio, reconociéndole el sustento de la misma en base constitucionalmente legítima y admitiendo su procedencia en el Código de Trabajo (pág. 16 de la sentencia), aunque en realidad resulta de las previsiones del artículo 8 de la ley 135-11, como se había apuntado previamente en el mismo fallo.

b. Reconocimiento de que el desahucio es un derecho limitado. Ponderación entre derechos constitucionalmente reconocidos

En este orden, a pesar de la continua descripción practicada por la doctrina nacional, sobre la carencia de obligación de plantearse causa justificativa del desahucio en nuestro régimen legal (sustentada en la definición que de este realiza el artículo 75 del Código de Trabajo), lo que conlleva a un régimen de estabilidad imperfecta y la posibilidad de la terminación ad-nutum¹ por cualquiera de las partes contratantes, nuestro alto tribunal reconoce que este derecho encuentra sus límites en la posibilidad de un ejercicio abusivo del mismo. Este precepto, en ciertas situaciones, ha sido positivizado, como es el caso de la maternidad o del trabajador portador del VIH, según describe la sentencia, a las que deben agregarse otras menciones, derivadas del propio artículo 75, tales como las concernientes al trabajador protegido por el fuero sindical o en estado de suspensión legal de los efectos de su contrato, por una situación de carácter inherente a su persona.

Como parte del examen practicado, en contrapartida al argumento de la parte empleadora sobre la libertad de empresa y, con ello, de su poder de organización dentro de la misma, los jueces de la Sala de lo laboral, ponderan que ello encuentra “una serie de limitaciones (...) como es el caso de que se trata, el derecho a la vida y a un trabajo digno, en situaciones especiales donde el ciudadano trabajador y el trabajador ciudadano necesitan la protección necesaria (sic) y eficaz de los derechos derivados de su empleo, por ende requiere de estabilidad laboral y continuidad de sus labores (...) que esa situación se da cuando se demuestra que la terminación del contrato, aunque encubierta por el ejercicio del derecho del desahucio, tiene su razón de ser, en el estado de salud del trabajador desahuciado”.

1. Expresión latina equivalente a “A Voluntad”, que permite remarcar la diferencia del desahucio con el despido o la dimisión, en cuantos estos resultan modalidades de conclusión que exigen la exposición de causa justificativa cierta para su ejercicio.

Finalmente, la decisión examinada reitera que las medidas protectoras de carácter laboral no atentan contra la libertad empresarial, sino que son una expresión adecuada de la prevalencia del principio protector, característico y definitorio de la fisonomía del derecho del trabajo, y de los derechos fundamentales del trabajador.

c) Valoración del derecho fundamental de la dignidad humana

Procede de forma particular la Suprema Corte, a invocar el derecho fundamental de la dignidad humana, innato a todos los seres humanos, pero asumido en su carácter inespecífico, al ligarse al tema laboral, a fin de admitir que este actúa como un “valor jurídico trascendente a la convivencia de las personas, en este caso no solo como un ciudadano trabajador, sino como un trabajador ciudadano, donde es preciso reforzar la protección de la persona del recurrido que realiza una función en el trabajo aquejado del VIH”.

De esta misma forma, describe el tribunal, que al no tomarse en cuenta la dignidad humana en su justa medida y atreverse la empleadora a ejecutar el desahucio, ello atenta contra lo que denomina el “patrimonio moral” del trabajador y compromete con esta actuación su responsabilidad civil, con su consecuente deber de indemnizar al afectado.

V. COMENTARIO FINAL

El buen cumplimiento de la misión de los tribunales que integran el Poder Judicial no solo puede medirse en la cantidad de fallos o de recursos empleados, para brindar solución a determinados procesos, sino que también debe examinarse y sopesarse por la forma en que las decisiones evacuadas responden a hechos que, por su capacidad de lacerar la adecuada y pacífica convivencia social, ameritan una respuesta estatal definitiva y acorde con las políticas que debe promover el estado social y democrático de derecho, declarado en nuestra nación, a partir de la reforma constitucional de enero del año 2010.

Ese camino amerita trillarse en base al respeto de los derechos de carácter fundamental de todos los habitantes del territorio nacional, lo que de manera particular y acorde al objeto del proceso analizado, apostilla la sentencia del 18 de junio de 2014, bajo la singular expresión, reiterada en más de una ocasión, de hacer valer los derechos de “el ciudadano trabajador-el trabajador ciudadano”.

Es incontestable el marcado cuidado con que el legislador constitucional define un amplio marco de derechos laborales específicos, expresados en el artículo 62 de la ley sustantiva, pero esto no resulta óbice para pronunciarse, como lo hace el tribunal supremo, valorando el disfrute que corresponde a la

persona del trabajador, por su condición humana misma, de otros derechos (de carácter fundamental e inespecíficos a los fines laborales), como lo es a la dignidad humana (arts. 7 y 38), a la vida (art. 37) y a la igualdad exenta de discriminación (art. 39), entre otros.

Es necesario observar, como base argumentativa de las premisas esbozadas en su momento, el uso por la Corte de Casación de la técnica de ponderación² de derechos como intérprete de la Constitución, para colocar en el lugar preponderante de la balanza, los derechos a la vida y al trabajo digno (arts. 37 y 62 de la Constitución Dominicana), de los cuales resulta acreedor el trabajador, con preferencia al ejercicio de la libertad de empresa (art. 50 de la Carta Magna) que disfruta el empleador. Sin dudas es aquí donde resalta un gran aporte, entrelazando las finalidades protectoras que resultan de las políticas previstas en la ley 135-11 (en cuyas motivaciones iniciales se detalla el fin de proveer a las personas afectadas por el VIH/SIDA de un conjunto de medidas de resguardo a su integridad e intimidad ante toda modalidad de discriminación), con las normas constitucionales tendentes a “la protección efectiva de los derechos de la persona, el respeto a su dignidad y la obtención de los medios que le permitan perfeccionarse de forma igualitaria, equitativa y progresiva” (art. 8).

El objetivo de salvaguarda, provisto por la ley 135-11, definido en una visión global del individuo, a fin de evitar su discriminación por la condición de salud que le afecta, es marcadamente palpable, al cerrar las puertas a todo desahucio, despido no sometido a la previa autorización de las autoridades de trabajo o el uso de exámenes de detección de la enfermedad, como requisito para el ingreso, permanencia o disfrute de ascensos, lo que no resulta ser más que un fiel reflejo importado del principio protector, que gobierna y rige en la materia laboral.

Vale decir, las medidas de protección a la integridad y dignidad humana, así como al disfrute progresivo de los derechos que derivan de la constitución, resultan cónsonos e inseparables de la concepción que sobre los derechos de los trabajadores pregona desde hace muchos años la ley laboral (con las reglas prooperario), a la cual esta decisión de la Suprema Corte de Justicia viene a ofrecer un contundente espaldarazo.

Debe ser vista como una advertencia clara, la indicación de que el uso del desahucio no es un derecho que siempre puede ser ejercido por el empleador, porque este encuentra límites precisos en la ley, de donde, de no ser tomados

2. Esta técnica interpretativa consiste “en valorar cuál de los elementos implicados en el conflicto tiene mayor relevancia o importancia en las circunstancias del caso a decidir, a fin de inclinar la decisión a favor del principio más importante en dichas circunstancias”. (Martínez Zorilla, David. “Racionalidad y Justificación de la decisión en los casos de conflictos entre principios constitucionales” Anuario 2012 Tribunal Constitucional de la República Dominicana. Sto.Dgo. 2013, pág. 247).

en cuenta, coloca al empleador en un estado de ilicitud por uso abusivo de derechos, a la luz del Principio Fundamental VI del Código de Trabajo.

Todo lo descrito encaja, sin desperdicios, en el afán de preservación de los intereses de la parte hiposuficiente de la relación, sin necesariamente desdeñar de los poderes del empleador, pero sí recordándole que estos no pueden ser ejercidos de manera omnimoda; y es que ante bienes jurídicos especialmente protegidos, cualquier evento carente de causa clara y legalmente definida, deberá entenderse como un acto de discriminación, inaceptable en nuestro actual estado de derecho.

Esta ponderación, sin dudas, encuentra también sustento en el ordinal 4º del artículo 74 de la Constitución, cuando, ante el posible choque entre la libertad de empresa que disfruta el empresario y los derechos del trabajador afectado, el tribunal se decanta por estos últimos, reconociendo la posibilidad de limitar aquella, en la medida que afecta injustificada y discriminatoriamente al trabajador, al aplicar las normas en el sentido más favorable a este último, creando una armonía de los fines constitucionales y la ley adjetiva.

Para nosotros, esta decisión reviste un paso de importancia capital, para el mundo del derecho laboral constitucional; un peldaño en el complejo camino de preservar, en la práctica jurídica del siglo XXI, los derechos que comenzaron a fraguarse en las industrias y talleres del siglo XIX, ahora incorporados a los renovados ideales de una sociedad más igualitaria y más protectora del hombre como tal, en todos los escenarios de su vida. Dos épocas históricas diferentes y una misma finalidad.