

# El Derecho Especial de Trabajo

*Porfirio Hernández Quezada*



Mi agradecimiento más sincero a la oficina Heredia Bonetti, muy especialmente a la apreciada amiga y colega, Rosa Campillo, por brindarme la oportunidad de participar como panelista invitado, en uno de sus ya tradicionales "Coloquios Jurídicos". Igualmente a este selecto auditorio que tendrá la paciencia de escucharme por algunos minutos.

Cuando la doctora Campillo me invitó para participar como charlista en este evento, en principio pensé escoger un tema de Derecho Civil, quizás por estar más acorde con la mentalidad y forma de ejercer de los concurrentes. Luego pensé que al lado del Derecho Civil había otra rama del derecho, que si ciertamente no es ejercida por la mayoría de los abogados civilistas, no es menos cierto que guarda una estrecha relación con el mundo económico-jurídico, entendiéndose por tal todas las ramas del derecho que rigen la sociedad en sus aspectos económico y social. Cuando así reflexionaba me estaba inclinando a hacer algunas consideraciones sobre el derecho laboral, pero no sobre un derecho laboral clásico, general y del que casi todo abogado tiene alguna ligera noción. No, esa no era mi intención. Es pues, ahí donde me decidí a externar algunos conceptos sobre una particularidad o especialidad del derecho laboral general. De donde pienso que sería más provechoso que nos refiramos a tratar "eso" que los tratadistas han denominado "El Derecho Laboral Especial" o más específicamente el contrato "especial de trabajo".

## Generalidades

1.—Los distintos caracteres que existen en las diversas actividades profesionales han hecho a algunos tratadistas fijar tantos contratos o regulaciones diferentes que comprendan esas relaciones.

En efecto la especialización y diferencia de clases de trabajo y la existencia de relaciones de dependencia han hecho que el legislador dote a esos trabajadores de estatutos especiales.

El extinto profesor argentino-español Guillermo Cabanellas apunta que la expansión del derecho del trabajo es profunda, que se va anexando contratos muy alejados del derecho laboral. Es así, pues, que se establecen estatutos especiales para aquellos trabajos que el Derecho Laboral excluye.

La profesión determina en definitiva el nacimiento de un contrato especial de trabajo y hace surgir un nuevo tipo de regulación, donde se desprende que la nueva relación de trabajo no es determinada por el sujeto, sino que está condicionada por el objeto.

Como es sabido en el medioevo, las corporaciones de oficios reunían a todos los trabajadores de un mismo oficio o actividad profesional. Hoy la situación es diferente. En una misma empresa pueden existir diversas regulaciones para el personal que labora.

Sin duda aquella vieja concepción civilista de que el derecho laboral era una rama del derecho civil ha pasado de moda. Probablemente que en esa época se podía hablar del derecho del trabajo como una especialización del derecho civil. Pero hoy el derecho laboral tiene cada día, una tendencia más expansiva y más autónoma que nadie discute.

### **Relación del Derecho Común Laboral y Derecho Especial Laboral.**

2.— Hoy día existe una clara distinción entre lo que los juslaboralistas denominan derecho común laboral, entendiéndose por tal, el conjunto de normas generales que rigen las relaciones generales y comunes entre trabajadores y patronos, y el derecho laboral especial.

No debe pensarse que el derecho laboral especial constituye un régimen jurídico privilegiado. Al contrario la tendencia de sustraer a determinados sujetos a las reglas generales es a veces perjudicioso para el sujeto.

El profesor mexicano Néstor De Buen, en su tratado de Derecho del Trabajo (Pág. 356) sostiene que el derecho laboral especial es, respecto al derecho común laboral lo que la equidad de la justicia. El derecho de trabajo especial, continúa De Buen, modera el derecho común laboral pero sin contradecirlo.

Refiriéndose al derecho mexicano, De Buen manifiesta que las condiciones mínimas de trabajo deben mantenerse. De donde se desprende que los derechos especiales deben planificarse de tal manera que las condiciones particulares, no de las actividades reglamentadas, no contradigan el catálogo de garantías mínimas.

Se ha sostenido que los derechos especiales de trabajo implican una modificación a las reglas relativas a la duración, suspensión, ruptura o terminación de las relaciones laborales estableciendo condiciones diferentes en lo que respecta a las obligaciones de trabajo y patronos. Inclusive el principio establecido por nuestro código de que a trabajo igual, igual salario, parecería verse afectado. Pero se trata de un efecto relativo como anota Néstor De Buen.

En México sucedía algo curioso, según De Buen, la situación característica se presentaba con respecto a los altos funcionarios de las empresas a quienes se le excluía de la legislación laboral por el solo hecho de poseer real o no vínculos con los resultados de la empresa.

Igual situación se presentaba con los agentes o viajantes de comercio y corredores de seguros a quienes se le incluía en las disposiciones del derecho comercial y a los deportistas profesionales se consideraba ligados por un contrato puramente civil.

Ahora bien, que debemos entender por un contrato especial de trabajo? según el profesor Cabanellos "se define al contrato especial de trabajo como aquél que comprende las relaciones laborales que no coinciden exactamente con esquema mismo del contrato típico. Es decir, apunta De Litala es el que presenta una peculiaridad en lo relativo a la disciplina jurídica, más que una especialidad en la naturaleza de la prestación del trabajador. (Citado por Cabanellas en su obra *El Derecho Normativo Laboral*. Pág. 28).

En otros términos, debido a la especialización de la producción el legislador dota de una regulación especial y distinta al contrato de trabajo tipo.

La reglamentación del contrato especial, a decir de Cabanellas, se fundamenta generalmente a) en la ampliación de algunos beneficios; b) en la ampliación de normas restrictivas y c) en la fijación de normas distintas de las disposiciones generales.

Para Barassi, citado por Néstor De Buen en su *Derecho del Trabajo* (Pág. 355) el derecho especial de trabajo se refiere a una determinada categoría de personas y sus normas son particulares, si bien no contratan con el derecho común (laboral).

Según Federico de Castro, igualmente citado por Néstor De Buen, el derecho laboral especial es el que contiene normas sólo

sobre una institución o sobre una serie de relaciones determinadas, o sea cuyo objetivo es el establecimiento de una regulación parcial.

En definitiva el derecho especial del trabajo nace, como se ha dicho, como el resultado de la expansión del derecho laboral general y por la aparición de nuevas técnicas empleadas en la producción.

### **El Caso Dominicano.**

3.— En lo que respecta a la República Dominicana, podemos decir que no se trata de caso particular. Seguimos el mismo patrón internacional, aunque, ciertamente un poco más atrasado.

Hay ramas de la producción a cuyos trabajadores no se les ha dotado de un estatuto especial. Tenemos el caso de los deportistas profesionales, de los trabajadores del transporte aéreo y marítimo y otros. El transporte aéreo se rige por las reglas establecidas en los comercios de navegación aérea y por la ley 380 del 24 de agosto del año 1964 que regula el horario diario, semanal, mensual y anual de servicio y descanso. En cuanto al transporte marítimo existe una legislación nacional muy escasa. (art. 272 al 290 del Código de Trabajo Dominicano).

Existen sin embargo, dos categorías de trabajadores que ameritan un comentario aparte. Nos referimos a la policía Especial de Bancos y los llamados vigilantes privados.

a) La Policía Especial de Bancos fue creada mediante el decreto número 1055 del 1ero. de agosto de 1955, cuyo objetivo será la vigilancia, la protección y seguridad de los bienes depositados, recaudados o pertenecientes a las instituciones bancarias y a las agencias recaudadoras del Estado.

Estas personas serán nombradas por el Poder Ejecutivo y estarán bajo la dependencia de la Secretaría de Estado de Finanzas.

El policía Especial de Bancos deberá ser dominicano, mayor de 21 años y saber leer y escribir. Otro requisito exigido es que realizará sus servicios, única y exclusivamente en los locales de las instituciones bancarias y de las agencias recaudadoras del Estado. Deberá estar uniformado y armado. Como se puede notar, a estos trabajadores se les exigen condiciones y requisi-

tos que no se le exige al trabajador del sector puramente privado. Es en cuanto a la remuneración, esta debe ser pagada por el Estado o por la institución bancaria donde preste sus servicios. De ahí pues su carácter de trabajador privado. Sin embargo la oficina Central de este cuerpo está adscrita al Banco Central de la República. Antes de tomar posesión de su cargo, el policía Especial de Bancos deberá prestar juramento por ante el Juez de Paz de la Jurisdicción prevista por la ley 1560 del 31 de octubre del año 1947.

Posteriormente se creó un seguro de pensión para los miembros de la policía Especial de Bancos. En efecto, el Congreso Nacional votó por la Ley No. 57 del 23 de agosto del año 1963 mediante la cual se obliga a todos los bancos nacionales a cubrir con sus propios fondos el pago de las pensiones que se concedan a los miembros de la Policía Especial de Bancos.

### **Vigilantes Privados**

Los trabajadores que prestan servicios en las compañías llamadas de vigilantes o guardianes privados también tienen en algunos aspectos una reglamentación especial.

En efecto, el artículo 1ero. del Decreto del Poder Ejecutivo, número 3222 de fecha 26 de abril del año 1982, crea una Junta Reguladora de las Empresas de Vigilantes Privados adscrita a la Secretaría de Estado de las Fuerzas Armadas.

Entre las atribuciones de esta junta están:

a) Depurar, procesar y encaminar toda solicitud hecha al Poder Ejecutivo para operar un servicio de vigilancia; b) Mantener un estricto control sobre las empresas dedicadas a la vigilancia privada, específicamente sobre las armas de fuego. c) fiscalizar el entrenamiento y capacitación del personal que presta servicios en esas empresas.

Esta junta elaboró un reglamento que fue dirigido a todo el personal de las Fuerzas Armadas, mediante la circular número 7 del 13 de abril del año 1983.

Esta circular reglamenta el funcionamiento de estas compañías, que deberán estar constituidas de conformidad con las disposiciones del Código de Comercio.

En el reglamento comentado existen disposiciones interesantes, como la que exige que para ser miembro de una compañía de vigilantes debe saber leer y escribir, y aportar un certificado médico psiquiátrico.

Estas compañías deberán cumplir con las disposiciones laborales y de seguro social vigentes en el país, y entre otras deberán estar amparadas por una póliza de seguros de vida colectivo, riesgo contra terceros y un seguro que garantice la propiedad o valores puesto a su cuidado. Los miembros de una compañía de vigilantes deberán estar provistos de un carnet de identificación y de un uniforme. Esta compañía no podrá tener más de 1300 miembros.

Como se ve son compañías privadas, con un personal privado pero con una reglamentación prácticamente militar.