



# LA SUPREMA Y EL ARBITRAJE LABORAL

“La felicidad se encuentra en el centro exacto de dos extremos”.  
Aristóteles

**E**l arbitraje, hoy por hoy, no requiere presentación. Tampoco que le defiendan. Si el éxito de un método alternativo de resolución de conflictos se fuera a medir en función de los volúmenes de intereses que mueve a su alrededor y del nivel de complejidad y trascendencia de las controversias confiadas a su capacidad instalada, tendríamos que concluir, forzosamente, sin pensarlo demasiado, que el arbitraje, por mucho, es el más exitoso y respetado entre todos.

En el plano de los negocios internacionales, tratándose de litigios que mueven los resortes de dos o más legislaciones de Estados diferentes, se reconoce en el arbitraje, sin discusión, un activo jurídico de amplia solvencia. Más aún se admite que, en ese campo minado, el árbitro es el “juez natural”, no el operador de justicia de ningún país, por más avezado, independiente y probo que este sea, y sin importar, mucho menos, el prestigio y la confiabilidad de los sistemas judiciales de las naciones implicadas. Desconocerlo es no entender la dimensión del arbitraje como instrumento de política económica mundial ni cómo discurre la lógica del capital y su desvinculación razonable de todo tipo de credos, sentimientos o chovinismos.

Por siglos predominó la idea de que el arbitraje solo tenía una lectura mercantil y que únicamente servía para resolver

disputas entre comerciantes, a propósito del ejercicio de los actos propios de su oficio, lo cual no es ninguna casualidad porque fueron estos —los comerciantes— quienes en plena Edad Media, recelando del monarca y la justicia paquidérmica que impartían sus allegados, reclamaron la bandera de la jurisdicción paccionada como un atributo inalienable de su dignidad, de su derecho a sobrevivir ante la realidad de un comercio agresivo, a veces descarnado, que no podía darse el lujo de esperar. Curiosamente, sin embargo, esa actividad simple en apariencia, semejante al inocente juego de párvulos a la sombra de los olivos de Jonia recreado por el maestro Rodó para describir en un sublime pasaje de *Ariel* los orígenes de la cultura helénica<sup>1</sup>, reveló unas virtudes, acaso insospechadas, que pronto fueron vitoreadas allende las fronteras del derecho comercial. De ahí que el arbitraje, como equivalente jurisdiccional, haya terminado extendiéndose, de acuerdo con el art. 2 de la Ley 489-08 (LAC), a cualquier materia “de libre disposición y transacción”, incluyendo aquellas —lo cual es mucho decir— en las que el Estado sea parte.

Hablamos entonces, en ese orden, no solo de un arbitraje comercial, sino de un concepto a gran escala con categoría metodológica capaz de moldearse a todas las ramas del derecho privado, lo que engloba, por supuesto, al derecho del trabajo, dada la orientación particular de los intereses en pugna y

1 RODÓ, José Enrique. *Ariel*: Buenos Aires, Editorial Kapelusz, 1971, p. 12.



por ser las prerrogativas del trabajador –ya roto el contrato de prestación de servicios que le uniera a su empleador– de libre disposición y transacción. No hay que hacer, por tanto, demasiado caso ni sobrevalorar el rótulo de la LAC cuando aparenta solo concernir o ser aplicable al arbitraje comercial. Hace tiempo que el arbitraje dejó de ser la botella del genio atrapada en las playas de Fenicia o un ritual monopólico reservado exclusivamente a los discípulos de Mercurio.

La dinámica factual y jurídica en que se desarrolla el contrato de trabajo contraponen intereses antagónicos por definición. El desencuentro laboral, fraguado al calor de esta tirante relación de amor y odio es, en sí mismo, inevitable y, a la vez, el epicentro en que tendría su incidencia el arbitraje laboral, sea que se trate de conflictos individuales o colectivos. En Francia la solución tradicional ha sido reservar el arbitraje solo para estos últimos (conflictos colectivos de trabajo) y denegar jurisdicción sobre el tema a los *conseils de prud'hommes*, conforme se infiere del artículo L 1411-4 del Code du Travail. España, por su lado, inscribiéndose en la corriente expansiva de la “arbitrabilidad” moderna y la presunción positiva de disponibilidad que también domina la materia en ese país, lo admi-

te en cualquiera de sus dos vertientes, pero la ley de arbitraje, núm. 60/2003, reformada por la Ley 11/2011, en su art. 1.4 remite su ordenación al imperio de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En la República Dominicana la LAC, entendida como una reglamentación marco o de derecho común en todo lo relativo al arbitraje en su rica diversidad y en ausencia, además, de exclusiones expresas, constituye, por más que se afirme lo contrario, la regulación supletoria para cualquier clase de arbitraje organizado en el país, incluso para el arbitraje laboral. No es tan simple como decir que el derecho del trabajo no es materia arbitrable en los términos de dicha ley porque esta, presuntamente, tendría una “impronta” comercial<sup>2</sup>. Ninguna ley de arbitraje en el mundo inspirada en el modelo UNCITRAL de 1985<sup>3</sup> trae marcas de agua o viene con grabados o sellos. El arbitraje es lo que es: una categoría autónoma con suficiente masa crítica como para reivindicar sus propios dominios; un fenómeno de ensanchamiento transversal “que recorre todo el ordenamiento y que va desde el arbitraje común o troncal a los arbitrajes especializados, ya sea por razón de la norma... ya lo sea por razón de la materia... pero que también comprende el

<sup>2</sup> El aserto es de la honorable Suprema Corte de Justicia en su sentencia núm. 22/2020 del 15 de julio de 2020, objeto de estudio en el presente ensayo. V. SCJ, Salas Reunidas, 15 de julio de 2020, núm. 22, B. J. 1316.

<sup>3</sup> La referencia es a la Ley Modelo preparada y puesta a disposición del mundo en 1985 por la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI), mejor conocida por sus siglas en inglés: UNCITRAL.

sencillo arbitraje *ad hoc* o el más complejo... administrado por una institución permanente”<sup>4</sup>.

No existe ni puede existir, por ende, una impronta “netamente comercial”, como asevera la citada sentencia núm. 22/2020 de nuestro más alto tribunal de justicia, frente a un fenómeno que “desborda las esferas de conocimiento específico donde se le ha querido acantonar, al alcanzar tal grado de horizontalidad que no se compadece con los límites de las disciplinas que tradicionalmente lo han encajado como parte de su objeto de conocimiento... [El arbitraje] ya no depende de otras áreas del saber jurídico, como sería el derecho procesal civil o el mercantil... al tener su propio centro de gravedad... Se justifica por sí mismo sin tener que recurrir a un fundamento o una finalidad que se le proporcionaba desde fuera, desde posiciones aparentemente materiales”<sup>5</sup>.

El arbitraje, como indica Barona Vilar, es el arbitraje y es esa su quintaesencia, su naturaleza<sup>6</sup>. Su ascendiente normativo en la actualidad no se encasilla en una determinada rama del quehacer jurídico, ya que sus vuelos, como derecho vivo y preocupación académica en proceso permanente de evolución, se extienden por espacios inagotables que se descubren y redescubren constantemente. El derecho del trabajo, no obstante la ortodoxia y el fundamentalismo que parecen definir su perfil en nuestro país en pleno siglo XXI, no puede dissociarse por completo del arbitraje en atención a un orden público mal entendido o mal dirigido, como si viviéramos los tiempos de la guerra fría o del lumpemproletariado. Es más, el orden público ni siquiera opera como hace sesenta años. No es la otra telaraña de filamentos de acero o aquella realidad unívoca, monolítica e infranqueable cuya sola mención era un espantajo que disuadía cualquier posibilidad de arbitrar la controversia. Lejos de eso, el espíritu que al respecto domina la legislación dominicana es el de la máxima amplitud de la “arbitrabilidad” objetiva. Tras la formulación positiva de esta presunción de disponibilidad, según resulta del art. 2, *ab initio*, LAC, todo, de entrada, es arbitrable, siempre que los derechos materiales en discordia sean transables.

La Cour de Cassation francesa, a partir de un icónico *arrêt* del 17 de abril de 1974, seguido de otros fechados el 22 de marzo de 1983 y el 31 de junio de 1986, sentó el criterio de que el pacto de arbitraje no es nulo por el solo hecho de tener por objeto una contención atinente al orden público, sino cuando ese orden público haya sido efectivamente infringido. No basta, pues, en principio, para descartar al arbitraje, en consonancia con este enfoque del jurisprudente parisino, con que la materia sometida al sistema de justicia convencional sea de riguroso orden público<sup>7</sup>. Es necesario, más bien, que la *iuris-*

*dictio* se corrompa estruendosamente mediante el dictado de una decisión contraria a los principios de justicia y moralidad pública que el Estado tiene la obligación de proteger y que son inderogables por las partes. La censura no es, en general, al acometimiento de una cuestión de orden público, sino a la infracción, *per se*, de los valores que militan en este concepto tan impreciso, estacional y complejo.

### LA SENTENCIA

Las Salas Reunidas de la Suprema Corte de Justicia, a través de su sentencia núm. 22/2020 del 15 de julio de 2020, han tenido la oportunidad de pronunciarse sobre la viabilidad del arbitraje laboral y, al hacerlo, retoman el criterio refrendado años atrás por la misma alta corte, especialmente por su Tercera Sala. Después de ponderar los elementos constitutivos del contrato de trabajo y destacar la principalía que, en esa ecuación jurídica, comporta la subordinación, concluyen que el convenio para el entrenamiento de jugadores de béisbol de ligas menores no es un concierto de índole civil, sino laboral, y que, además, forma parte de los llamados “contratos realidad” que se configuran no con base en la información plasmada en el documento que los rige, sino en la manera en que se ejecutan en la práctica.

La aceptación de dicho contrato como una vinculación de trabajo realizada por la prerrogativa que asiste al equipo reclutador de marcar la pauta, imponer horarios a los jóvenes prospectos y controlar las tareas que estos cumplen en sus jornadas de adiestramiento (subordinación), tal vez no sea nada nuevo o que no se esperara en el desarrollo de los eventos que culminaron con la emisión de la citada sentencia. Ello tampoco parece ser discutible. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su recomendación núm. 198 del año 2006<sup>8</sup>, identifica algunos indicios que sirven de guía para pernotar o simplemente alertar a los gobiernos de los Estados miembros de las Naciones Unidas sobre la existencia de un contrato de trabajo, a saber:

- a) ofrecimiento de un servicio remunerado siguiendo instrucciones o bajo el mando de otra persona;
- b) la prestación personal de ese servicio;
- c) la integración del prestador a la cotidianidad del beneficiario o a la organización de la empresa, ya que no es habitual que un sujeto independiente permanezca en las instalaciones físicas de quien lo contrata;
- d) el hecho de que las labores se realicen única o principalmente en provecho o por cuenta de otro, lo cual se conoce en algunas legislaciones como principio de ajenidad;

4 MERINO MERCHÁN, José Fernando / CHILLÓN MEDINA, José María. *Tratado de derecho arbitral*: Navarra, Editorial Aranzadi, 2006, p. 241.

5 Ídem.

6 BARONA VILAR, Silvia y otros. *Comentarios a la Ley de Arbitraje*: Madrid, Civitas Ediciones, 2004, p. 59.

7 Los fallos aparecen citados en MERINO MERCHÁN, José F. / CHILLÓN MEDINA, José Ma., *ob. cit.*, p. 329.

8 Las llamadas “recomendaciones” de la OIT son directrices no vinculantes que procuran orientaciones sostenibles e idóneas en la construcción de criterios jurisdiccionales y en el trazado de políticas públicas para la prevención y el afrontamiento de problemas ligados a las interacciones obrero-patronales.



- e) la sujeción a un horario y el emplazamiento de las actividades en el lugar que indique el jefe;
- f) la vocación de continuidad o de cierta duración de la relación;
- g) la habilitación del subordinado para cuando se le solicite;
- h) el suministro de materiales, bártulos o maquinarias.

La ejecución fáctica e *inter partes* del denominado “Contrato uniforme del jugador de ligas menores” enciende, al menos, siete de las anteriores alarmas, sugestivas de una clara situación de subordinación, salvo la interesante discusión que se genera acerca del requerimiento de que la actividad remunerada se lleve a cabo “única o principalmente en beneficio de otra persona”, en este caso del equipo que financia la operación. Alguien quizás diría que en cualquier momento el joven deportista, a discreción del club, puede ser dejado en libertad y terminar toda la experiencia acumulada por él al servicio de otra organización de las que también rivalizan en la industria del entretenimiento beisbolero. Habrá quienes, por su cuenta, defiendan la tesis, para nada despreciable, de que sin importar el curso que tomen los acontecimientos y la repercusión futura de los entrenamientos recibidos, lo realmente determinante es la situación jurídica del prospecto frente al equipo al colapsar el vínculo y su posición de dependencia y sometimiento durante la persistencia de este.

Fijada entonces la idea de que se trata de un contrato de trabajo puro y duro preocupa, empero, el descarte a ultranza del arbitraje sin que las Salas Reunidas, a la vista del art. 419 del Código de Trabajo (CT), hayan hecho ninguna distinción o matización. Bien es verdad que la corte, de la mano del principio V del mismo código y el archiconocido principio de irrenunciabilidad<sup>9</sup>, parece ir en rescate de la tesis de que radicalmente solo podría recurrirse al arbitraje en el supuesto de que la litis antecediera a la suscripción del compromiso, no si las partes, de modo anticipado y bajo el estándar de una cláusula arbitral, decidieran, de mutuo acuerdo, insertarlo desde el principio, como emblema preventivo, en la letra del contrato de trabajo. Es difícil, sin embargo, que, en nuestro medio, plagado de cantamañanas y dominado por una cultura de “litigiosidad” emotiva, ya malquistadas las partes y habiendo el diferendo alcanzado su punto de ebullición, peor aún si quienes se disputan la razón son un patrono y un trabajador enfrascados, de por sí, en una relación tensa por naturaleza, estos, en medio del temporal, reciban, de buenas a primeras, un golpe de clarividencia que les persuada de sentarse a negociar –con cabeza fría y flemma inglesa– los contenidos de un acuerdo de arbitraje.

Es una utopía hacer depender la validez del arbitraje en materia de trabajo a que este, como dice la sentencia en su apartado núm. 28, quede anudado contractualmente ya explotada la contienda y abierta la caja de Pandora. Sencillamen-

<sup>9</sup> La palabra *irrenunciabilidad*, de uso bastante frecuente en el ámbito técnico-jurídico, está definida en el *Diccionario panhispánico del español jurídico* de la Real Academia Española como ‘Condición de aquello, normalmente un derecho, a lo que no puede renunciarse por no permitirlo el ordenamiento’.

te no va a pasar. La misma recomendación núm. 198 de la OIT del año 2006, reseñada más arriba, autoriza en su acápite 14 el uso del arbitraje laboral sin ninguna restricción de temporalidad, al sugerir que la solución de controversias “sobre la existencia y las condiciones de una relación de trabajo debería ser competencia de los tribunales de trabajo o de otros tribunales o de instancias de arbitraje a las cuales los trabajadores y los empleadores tengan acceso efectivo”.

Tómese nota de que esta directriz de alcance internacional, emitida por el organismo especializado de la ONU en el manejo de las crisis laborales, solo pone por condición para la aprobación del arbitraje en los conflictos individuales de trabajo la disponibilidad de un acceso efectivo al circuito alterno. Salvado este escollo, no poco frecuente y turbador, nada impide, según la OIT, que empleados y patronos se sirvan del equivalente jurisdiccional que supone todo arbitraje y las ventajas que trae aparejadas tanto en economía de tiempo como de recursos.

El art. 3.2 de la LAC no es buen punto de apoyo para el descarte del arbitraje en los litigios de trabajo. Es verdad que el texto consigna, como causas inarbitrables, aquellas permeadas por la noción de orden público, pero ¿resulta suficiente, por sí solo, ese enunciado genérico e innominado? Es posible que antes sí, pero en la actualidad hay un consenso bastante generalizado en que el orden público, como agente delimitador o como valladar infranqueable a la realidad expansiva de la “arbitrabilidad” objetiva, atañe a extremos tan emblemáticos y crudos como la materia penal *stricto sensu*, el estatuto personal del individuo, la filiación, el divorcio, los derechos públicos subjetivos, las normas de organización política y de funcionamiento judicial, así como las manifestaciones administrativas en las que el Estado ejerce potestades de *iure imperii*.

Con ocasión de la sentencia del 15 de julio de 2020 pudo haberse desperdiciado una valiosa oportunidad para definir los contornos del arbitraje laboral y fijar, de una vez por todas, las condiciones en las que este debiera admitirse. Indudablemente, la interpretación minimalista hecha por la SCJ del art. 419 del CT representa un lastre demasiado pesado en el desarrollo de la actividad arbitral referida a las disputas obrero-patronales, un golpe de desconfianza del que seguro tomará tiempo recuperarse y que deja, en el futuro inmediato, una sensación cruel de emasculación sistémica.

Lo anterior se agrava en el contexto de la crisis sanitaria que entre 2020 y 2021 ha menguado el desempeño normal de los tribunales y su aptitud de respuesta ante situaciones litigiosas que, por su fuerte carga social, demandan soluciones expeditas. El cúmulo de casos en fase de gestación y de procesos que durante el estado de emergencia se quedaron a medio instruir es apoteósico. El auge de la pandemia y su inevitable vendaval de suspensiones de contratos de trabajo, despidos y

desahucios tal vez no era el mejor momento para quemar las naves y arrogarse el Poder Judicial un monopolio que lejos de dar esperanzas le pone aun más presión, dada la naturaleza alimentaria del crédito laboral y lo apremiante de su cobro.

A continuación resaltamos las premisas más cruciales des-  
envueltas por las Salas Reunidas en su sentencia núm. 22/2020 del 15 de julio de 2020. Aprovechamos, enseguida, para fijar posición en interés de coadyuvar a la elevación del debate académico y al enriquecimiento de la doctrina crítica.

Primero, que el art. 419 del CT no remite al arbitraje de derecho común “o comercial”, lo que, a juicio de la SCJ, entronca con el art. 2.1 de la LAC y el prontuario de exclusiones sancionado por el art. 3 de dicha ley.

Obviamente, en 1992, que es cuando se promulga el CT, no pudo haberse pensado, ni como referente ni como nada, en una ley, la núm. 489-08, que para ese entonces no existía y que todavía tardaría en llegar casi veinte años. La remisión al arbitraje “de derecho común o comercial” mencionada en la sentencia núm. 22/2020 no tiene ya ningún sentido porque el esquema de justicia privada, desde hace décadas, dejó de estar encapsulado en una especialidad material específica, pese a lo engañoso que acaso resulte el título atribuido a nuestra ley de arbitraje<sup>10</sup>, como una expresiva reminiscencia de algo que pudo haber sido sesenta años atrás, pero que, a la fecha, no necesariamente es.

Si se insiste, de todas formas, en la disertación de la LAC y, a su sombra, en un descarte radical del arbitraje laboral, llama la atención que su art. 3, texto que recoge las materias apartadas del sistema arbitral, no registra ninguna exclusión o preterición alusiva a los pleitos de trabajo. Por el contrario, como cláusula de cierre, el inciso 3.3 extiende la “inarbitrabilidad”, en general, a “todos aquellos conflictos que no sean susceptibles de transacción” y, que sepamos, todas las discrepancias entre empleados y empleadores, ya judicializadas o en proceso de estarlo, son perfectamente transables, disponibles y “desistibles”. ¿O no puede el empleado en la etapa poscontractual, entablada o no su demanda, consentir transacciones y desistimientos al amparo del derecho común para evitar la litis o para ponerle fin? ¿Implica, *ipso iure*, la firma de un acuerdo de arbitraje en momentos en que aún las partes no oponen ningún disenso, una renuncia anticipada a derechos sustantivos consagrados a favor del trabajador, tales como el auxilio de cesantía o la proporción relativa al preaviso o al salario de navidad? Desde luego que no.

A lo mejor también se esgrima que la lista de materias “inarbitrables” del art. 3 de la LAC solo es enunciativa y que,

10 Ley núm. 489-08 sobre Arbitraje “Comercial” (sic) de la República Dominicana.



en consecuencia, la no incorporación, con todas sus letras, de lo laboral, no significa que no pueda considerársele implícito en la exclusión que hace el precepto de las “causas que conciernen al orden público”. Reiterar la dimensión que comporta hoy en día el concepto de orden público con vistas al arbitraje sería como llover sobre mojado. Baste con decir, para concluir, que aun cuando el arbitraje laboral sugiera un cambio de paradigma o de concepciones fuertemente arraigadas, dadas por sentadas en el derecho del trabajo dominicano, entre ellas la preponderancia de un modelo de orden público de protección, ese orden público, bien o mal, constituye una noción circunstancial y dinámica, variable según las épocas. Toca al Poder Judicial de cada país la tarea, a veces ingrata, de determinar sus contenidos más o menos precisos. Y decimos “más o menos” porque todavía, a ciencia cierta, nadie los conoce.

Segundo, que obran “limitaciones en el derecho laboral para el ejercicio del principio de la autonomía de la voluntad, en virtud de la posición de desigualdad económica que existe entre los trabajadores y los empleados, que puede dar al traste con la aceptación por parte del trabajador de condiciones y cláusulas en su contrato de trabajo que le sean desventajosas, en esa virtud, el principio V del Código de Trabajo establece ‘que los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores, no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional. Es nulo todo pacto en contrario’”.

En el fragmento del renglón anterior, transcrito en su sentencia al pie de la letra por las Salas Reunidas de la SCJ y que extraen de otra emitida el 23 de agosto de 2017 por la Tercera Sala del mismo órgano, se recoge un criterio nodal en cuyo rescate persiste con vehemencia ese alto tribunal.

El postulado, sin mucho esfuerzo, se reconduce al principio clásico de irrenunciabilidad de los derechos laborales que en la reglamentación del trabajo representa un límite recurrente a la plena manifestación de otro principio de raíces civilistas que, por su importancia, vertebra toda la estructura científico-jurídica en torno al contrato como fuente de obligaciones privadas: la autonomía de la voluntad<sup>11</sup>. Es más, actualmente no se concibe un solo sistema en que las personas estén impedidas de hacer negocios jurídicos y el contrato, en esa tesitura, deviene en el fundamento de la economía moderna y del propio régimen laboral.

La autonomía de la voluntad parte de la libre revelación del consentimiento humano –*agreement*, dirían los maestros del *common law*– y se origina en la idea de que lo que se pacta en un contrato es tan obligatorio como la ley misma (art. 1134 CC). El principio se fundamenta en una concepción abierta y liberal de la sociedad occidental, en la dignidad personal de quien se obliga, ya que lo acordado queda indisolublemente unido a su libertad. Consiste, arguye Ferri, en “la potestad de autodeterminación que tienen las personas para poder crear por sí mismas las reglas que sirvan para satisfacer sus intereses recíprocos”<sup>12</sup>. O, como diría Ballesteros Garrido, “en la posibilidad de que los individuos puedan dictar normas, como expresión de esa libertad, para autorregular sus relaciones privadas, normas que el Estado asumirá como

11 El concepto de la autonomía de la voluntad fue elaborado por la doctrina francesa de los siglos XVIII y XIX en el ámbito del liberalismo imperante en la época que también dio lugar al movimiento codificador que lo plasmó, con categoría de principio, en el código Napoleón de 1804.

12 FERRI, Luigi. *Lezione sul contratto*: Bologna, Torricelli, 1987, p. 20.

propias, concediéndoles un vigor semejante al de la ley y por cuya eficacia velará con idéntico rigor”<sup>13</sup>.

A su turno, la irrenunciabilidad de derechos, recogida, en nuestro caso, en el principio V del Código de Trabajo de 1992 y en el art. 38 de la misma ley, es, fuera de toda discusión, un bastión de primera línea en la protección de los derechos del trabajador y acarrea la nulidad e ineficacia de cualquier acto de renuncia a prerrogativas materiales o conquistas que le fueran acordadas legalmente o que ya le hubieran sido dispensadas en la letra del contrato<sup>14</sup>. De ahí que, por ejemplo, resulte estéril el consentimiento dado por un empleado para dejar sin efecto la obligación de ser preavisado ante un posible desahucio o para reducir su salario, aunque cabe, en todo caso, preguntarse cuál es el alcance del principio o si su operatividad se extiende indefinidamente en el tiempo. ¿Llega hasta el punto de inhibir el ejercicio del poder de disposición reconocido a las partes sobre la *iurisdicción*, de cara a la inminencia de un litigio sobre derechos que, al fin y al cabo, son privados y susceptibles de transacción?

El artilugio de contrapesos que se activa a raíz de la contratación de servicios asalariados por la interacción de los señalados principios (autonomía de la voluntad e irrenunciabilidad), así como la tensión generada entre uno y otro por el temperamento tuitivo del orden público laboral, hace que nos preguntemos si tiene algo que ver la irrenunciabilidad de derechos con la alegada imposibilidad de que un conflicto individual de trabajo se plantee fuera de los tribunales del Estado y no pueda ser sometido al buen juicio de un particular experto en la materia. ¿Riñe el escogimiento de un arbitraje lealmente pactado con el precepto de irrenunciabilidad? Claro que no. El sometimiento de una confrontación laboral a un árbitro no conlleva una renuncia del trabajador o un despojo de derechos materiales. De hecho, como afirman Vinatea Recoba y Salvador Vargas, tales derechos “subsisten, y con tanta fuerza que el árbitro deberá declararlos una vez se pruebe... que el trabajador está dentro del ámbito de aplicación de las normas que invoca”<sup>15</sup>. Una cosa, añaden estos autores peruanos, “es disponer del conflicto, como hecho jurídico, y otra –muy distinta– disponer de un derecho sustantivo”<sup>16</sup>.

Cuando el art. 2 de la LAC advierte que pueden someterse a arbitraje las controversias concernidas a “materias de libre disposición”, habla de que los litigantes escojan el medio resolutorio que juzguen idóneo o entiendan mejor ajustado a sus intereses, no a derechos, disponibles o no, instalados en el contenido material de la ley aplicable, al margen de que las partes se decanten para dirimir sus diferencias por la vía del

arbitraje, la mediación, la negociación o por un litigio judicializado ante tribunales estatales de trabajo.

El término irrenunciabilidad evoca un obstáculo para la concertación de pactos o acuerdos que impliquen la abdicación de ciertos derechos para atenuarlos, sacrificarlos o extinguirlos. Comporta la inviabilidad de negocios jurídicos de naturaleza dispositiva acerca de derechos materiales que la ley otorga a los trabajadores o que hayan sido reconocidos a su favor en un pacto colectivo o en un contrato preexistente. El objetivo del principio es la creación de una veda a la autonomía privada como factor disuasivo o de inmunización para proteger al trabajador de su propio estado de necesidad, de su ignorancia... de su manifiesta posición de desigualdad.

Si bien no hay duda de que sería impensable cualquier modelo de renuncia anticipada –o sea, durante el período de discusión de los pormenores del futuro contrato de trabajo– ni estando ya en curso la prestación asalariada ni tampoco si ha intervenido una sentencia firme que reconozca sus derechos al trabajador, las secuelas restrictivas del principio y el impedimento de que este haga concesiones y claudique sobre sus prerrogativas, se han considerado desde siempre neutralizados después de desaparecido el nexo de subordinación y, en especial, luego de judicializadas las hostilidades.

En efecto, notificada la demanda y a la espera de un pronunciamiento conclusivo de la justicia la irrenunciabilidad pierde su intransigencia y el empleado queda investido, en esta etapa, con la autogestión de sus derechos, lo que le permite enajenarlos o sacrificarlos en la sinergia de “toma y daca” que acompaña al convenio de transacción, porque ya no se trata de un desprendimiento unilateral o gratuito, sino de una auténtica transacción, de un tinglado de concesiones recíprocas en que, se supone, el trabajador reciba un provecho como contrapartida a la merced que da. Tal cual reseña algún autor, “como la transacción es bilateral no significa sacrificar gratuitamente ningún derecho, puesto que, a cambio de una concesión, se obtiene siempre alguna ventaja o beneficio”<sup>17</sup>.

El legislador declara irrenunciables los derechos sustantivos del trabajador o del futuro empleado, no los del extrabajador. La atemperación a este nivel del principio de irrenunciabilidad obedece a la situación de “veremos” en que se encuentra la carga litigiosa y la incertidumbre que rodea a los derechos invocados. Urge, razonablemente, facilitar una salida negociada, lo menos traumática posible, sobre todo si ya la demanda ha sido incoada, frente a un problema que ocupa u ocupará en breve la atención de los jueces y que viene a

13 BALLESTEROS GARRIDO, José Antonio. *Las condiciones generales de los contratos y el principio de autonomía de la voluntad*: Barcelona, José María Bosch Editor, 1999, p. 17.

14 Cas. 11 de junio de 1975, B. J. 775, p. 1044; Cas. 22 de noviembre de 1978, B. J. 816, p. 2281; Cas. 27 de marzo de 1981, B. J. 844, p. 554.

15 SALVADOR, Alfredo / VINATEA, Luis. “La posibilidad de someter a arbitraje las controversias que hayan surgido de una relación individual de trabajo”. En *Aportes para la reforma del proceso laboral peruano*: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2005, pp. 366-670.

16 *Ibid.*, p. 372.

17 PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*: Buenos Aires, Depalma, 1998, p. 154.



engrosar el tormentoso caudal de casos pendientes en sede judicial. Un desenlace pacífico, económico y sin ruidos que afecten la paz social no le viene mal a nadie. Es más, quizás el trabajador sea el primer interesado en poner término al estado de desasosiego que arrastra el proceso ante su innegable proyección de dilación y de altos costos.

Queda, pues, demostrado que el principio de irrenunciabilidad no colide con el arbitraje y que solo se contrae, en lo que sería un orden público de protección, a la imposibilidad de que el trabajador transija sobre derechos exclusivamente materiales o que disponga de ellos antes o durante la vigencia del contrato de trabajo. No guarda ninguna relación con la elección de un método alternativo de resolución de controversias, sin importar que esa decantación se produzca con prelación o con posterioridad a la contestación.

La validez de un acuerdo de arbitraje, como concluye Higa García, “no puede ser analizada desde la perspectiva del principio de irrenunciabilidad de derechos... cuando un trabajador opta por someter sus controversias al arbitraje, no efectúa renuncia alguna respecto de sus derechos laborales irrenunciables... sus derechos continúan siendo irrenunciables y ello tendrá por consecuencia que, probada la pretensión, el árbitro no pueda ordenar algo distinto a lo señalado por los tratados, la Constitución o las normas con rango de ley, según sea el caso”<sup>18</sup>.

Tercero, que la naturaleza del derecho laboral que es, en primer orden, un derecho social, revestido de todas las garantías que ofrece el Estado, no permite que este pueda “ser disminuido por un acuerdo o contrato entre partes, máxime que una de las cláusulas de dicho acuerdo se concibe en detrimento de uno de estos... las partes no pueden, en modo alguno, renunciar a las vías establecidas por la ley para solucionar las discusiones que surjan en el curso de la relación laboral”.

¿Hasta dónde puede aseverarse que un acuerdo de arbitraje “disminuye” o degrada al derecho del trabajo? ¿Cuál es, exactamente, el punto de quiebre entre el carácter social del derecho laboral y la justicia privada? ¿Por qué se recela del arbitraje y no se confía en que este pueda mantener a salvo el impulso social en que halla su razón de ser la reglamentación del trabajo?

Si la “disminución” a que se refiere la sentencia no se traduce en sentido peyorativo o desdeñoso con relación a la práctica profesional del arbitraje, sino como queriendo significar que el trabajador, por su posición vulnerable y de desigualdad económica, bien podría verse constreñido a consentir renunciaciones u otras claudicaciones en detrimento de sus legítimos derechos,

<sup>18</sup> HIGA GARCÍA, Alfonso. “Las cláusulas arbitrales y la nueva ley procesal del trabajo”. Revista *Derecho & Sociedad* de la Pontificia Universidad Católica del Perú. En línea: [www.revistas.pucp.edu.pe](http://www.revistas.pucp.edu.pe) [consulta del 25 de octubre de 2020].

conviene entonces recordar que la elección en pro del arbitraje no conlleva abdicación ni de un derecho material —que es a lo que en verdad se aplica el principio de irrenunciabilidad— ni tampoco del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, toda vez que el arbitraje, al día de hoy, se configura como un genuino equivalente jurisdiccional, sustitutivo de la actividad juzgadora del Estado, de manera que esa tutela judicial se agota por vía alternativa o de un sucedáneo con el que se satisface el mismo cometido: la obtención de una decisión vinculante que restaure el equilibrio perdido entre los contendientes, con las virtudes propias de la cosa juzgada. La coparticipación del árbitro en la tarea de administrar justicia no resta al juez ninguna autoridad ni amenaza la posición que le atribuye la Constitución y las leyes.

El árbitro, llegado el caso, es tan responsable como el juez laboral de tutelar la prevalencia del principio de irrenunciabilidad de derechos y asumir, como el más entusiasta de los activistas gremiales, el carácter social de la filosofía del derecho del trabajo. Si así no ocurre, la acción en nulidad, como remedio correctivo y rescisorio, debe recomponer las cosas tomando por apoyo la noción de orden público u otro motivo de anulación de incidencia oportuna. Incluso, el segundo fragmento del art. 419 CT lo deja bastante claro cuando sanciona que el laudo arbitral no produce efecto jurídico válido si desconoce disposiciones de la ley cuyo carácter sea de orden público.

Cuarto, que las cláusulas contractuales que dispongan o habiliten un arbitraje “al momento de la suscripción del contrato de trabajo, resultan nulas de pleno derecho al suponer la renuncia de la competencia de los tribunales de trabajo, la cual resulta ser de orden público y no puede ser derogada por convenciones particulares...”.

Como queda explicado precedentemente, la imposición de un modelo de convenio arbitral con validez condicionada a que se lo haya pactado con posterioridad al surgimiento de la disputa y no como parte de las negociaciones propias del contrato laboral no solo es una quimera, sino que asesta, además, una estocada mortal a la funcionalidad de ese método si de conflictos individuales de trabajo se trata. Es como poner bajo llaves al art. 419 del CT sin que este revele ninguna patología disruptiva o el germen inquietante de una inconstitucionalidad.

El Tribunal Constitucional, escudándose en el principio de legalidad, ha proclamado que la inaplicabilidad integral o parcial de un precepto legislativo solo es posible allí donde surja

otro, a futuro, que lo contradiga o en el marco del ejercicio de un control de constitucionalidad difuso o concentrado<sup>19</sup>. Hasta ahora —que sepamos— no se ha denunciado ningún desfase constitucional atinente al art. 419 del CT, lo que debiera manifestarse en el despliegue real de sus efectos y no en un esquema de implementación fallida o utópica.

Esa nulidad de pleno derecho que a juicio de la honorable SCJ afectaría a una cláusula arbitral consensuada al momento de la suscripción del contrato de trabajo no encuentra un soporte eficiente en aquello de que la renuncia anticipada a la jurisdicción de los tribunales laborales viola un régimen de competencia de atribución que es de orden público y que los particulares, por ende, no están en capacidad de derogar mediante acuerdo privado, justamente porque el art. 419 del CT da permiso para que así se haga, en términos que no pudieran ser más vívidos y categóricos:

[E]n todos los casos de conflictos de trabajo, sea cual sea su naturaleza, los empleadores y trabajadores, o las asociaciones que los representen, pueden acordar su sumisión al juicio de árbitros libremente escogido por ellos<sup>20</sup>.

Lo que se insiste en recalcar como un impedimento tajante de renunciar al fuero de los tribunales de trabajo por ser su competencia atributiva de riguroso orden público desconoce que la arbitrabilidad de una contestación o, mejor aún, de una pretensión, no se aquilata en función del tipo de tribunal que en condiciones normales esté llamado a estatuir, tampoco de su especialización, sino, básicamente, de la disponibilidad de la pretensión en sí misma considerada o del derecho en discusión. Es, por tanto, un problema entérico, no extrínseco. ¿Cuántos casos no hay que *ratione materiae* son de la competencia exclusiva y de orden público de un tribunal específico y que, sin embargo, nadie discute sean arbitrables? El orden público que afecta las reglas de competencia de atribución sobre un determinado asunto no necesariamente descarta su arbitrabilidad objetiva.

El mismo Estado que en principio —al tenor del art. 149.I de la Constitución— tendría el monopolio de la jurisdicción puede, en atención al talante y a la disposición de los intereses en disputa, despojarse de esa función y delegarla en jueces privados, que es lo que se desprende, precisamente, del art. 419 del CT: la intención de que “en todos los casos de conflictos de trabajo, sea cual sea su naturaleza”, las partes, si lo desean y son conscientes de lo que hacen, tengan la libertad de elegir y optar, si les conviene, por un patrón alternativo que afiance, fuera de los tribunales estatales, la plena operatividad de los valores y principios con los que se construye el derecho laboral.

19 TC/0060/17, 7 de febrero de 2017, párrafo 10.f, p. 18. En línea: [www.tribunalconstitucional.gob.do](http://www.tribunalconstitucional.gob.do) [consulta del 4 de noviembre de 2020].

20 Los subrayados son nuestros.



Quinto, que “la protección de los derechos fundamentales de las personas en estado de vulnerabilidad formal y material forma parte de la función esencial del Estado dispuesta por el art. 8 de la Constitución... obligación puesta a cargo de todos los poderes públicos, entre ellos el Poder Judicial y todas sus dependencias funcionales, administrativas y jurisdiccionales... la irrenunciabilidad de los derechos... se interpreta en sentido amplio, incluyendo... el derecho de acceso a la justicia... de las personas que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad, como ocurre con los trabajadores al momento de la suscripción de un contrato de trabajo que incluya una renuncia a la competencia de los órganos jurisdiccionales para conocer el conflicto surgido entre este y su empleador; toda vez que, de no suscribir una cláusula arbitral o que suponga la renuncia de cualquier derecho subjetivo o adjetivo, resulta lógico inferir que no sería contratado por la empresa, encontrándose en una condición de desventaja donde la autonomía de la voluntad del trabajador suscribiente se encuentra condicionada a la renuncia de un derecho fundamental”.

Quizás el argumento más fuerte con el que cuenta la sentencia núm. 22/2020 de las Salas Reunidas de la SCJ contrasta la situación, antes de la firma del contrato de trabajo, de

un descamisado –utilizando la jerga peronista–, con la de un empleador encumbrado que, gracias a su poder económico, impone las reglas de juego. Es de temerse, evidentemente, que, en tales circunstancias, si se reconoce validez al acuerdo de arbitraje inserto desde el principio en el contrato de trabajo, en momentos en que el trabajador se encuentra acorralado, apremiado por la necesidad de conseguir empleo, se cometan exabruptos reñidos con la tutela diferenciada que demandan las personas en estado de vulnerabilidad.

La necesaria armonización entre la disposición abierta del art. 419 CT (“todos los casos de conflictos de trabajo, sea cual sea su naturaleza...”) y el desfase en que se hallan los bandos convocados a la negociación en la etapa que antecede al contrato de trabajo demanda una ingeniería de relojero suizo que, sin ser abrasiva, mantenga a flote la funcionalidad del arbitraje, no una exégesis atemporal que lo vuelve una entelequia y de paso, a efectos prácticos, convierte en letra muerta los dictados del citado art. 419.

El alcance y la disponibilidad efectiva a que hace alusión la OIT en su recomendación núm. 198, correspondiente al año 2006, arriba citada, tanto para el empleador como para el trabajador, pasa por la adopción de medidas y el trazado de límites estratégicos que aseguren a la parte más débil un acceso inequívoco al arbitraje en igualdad de oportunidades, no la castración e inoperancia del sistema en el contexto de los conflictos individuales de trabajo. Dar con esa fórmula de estabilización y eutimia es la clave. Ergo, lo que probablesmen-

## Portada

te debieron hacer las Salas Reunidas de la honorable SCJ, sin desmontar y cercenar de raíz la opción a favor del arbitraje en formato de cláusula compromisoria inserta en el contrato de trabajo, fue reforzar, en primer lugar, el requerimiento de que dicha estipulación, *ad probationem*, conste por escrito (art. 10.2 LAC) para contrarrestar la mínima duda sobre su existencia.

A seguidas, en segundo orden, identificar un público o una categoría de empleados de quienes sea lógico suponer, en función de la importancia del puesto que ocupan o han ocupado, que cuentan con un nivel que les deja entender con nitidez a lo que se obligan cuando suscriben un convenio de esta naturaleza o que han estado, por su grado académico, en aptitud de informarse al respecto. Considerar, en otras palabras, la realidad de que no todos los que buscan empleo o rellenan una solicitud para conseguirlo acuden apabullados o en condición de ostensible desventaja a la mesa en que se debaten los diferentes aspectos de la futura relación laboral. A veces la sobreprotección no es buena y hace más mal que bien porque introduce un factor de perturbación absolutamente gratuito e innecesario.

Comprobada la conjunción de ambas variables, es decir, la existencia incontrastable, por escrito, del concierto arbitral nidificado en el contrato de trabajo y la participación en él, como empleado, de un individuo dotado de determinadas condiciones que permitan atribuirle, razonablemente, capacidad de entendimiento o un mediano o elevado perfil, no hay ningún motivo de peso para restar validez al ejercicio de la autonomía de la voluntad plasmada en esa fórmula. Después de todo, bien se sabe, el consentimiento obliga y solo es genuino cuando es libre, sin vicios que atrofien su sinceridad.

En el caso de los jugadores de béisbol, dada la singularidad de su oficio y el enfoque especializado que amerita el activismo beisbolero en nuestro país, con una tradición inveterada que se remonta a más de un siglo y que es parte de la cultura popular de todos nuestros estratos sociales, no parece sensato desincentivar la captación de talentos en esa industria truncando, de entrada, la propensión natural al arbitraje con la que llega al país gente dispuesta a invertir en una dinámica incierta que, sin embargo, saca de la pobreza más abyecta a muchos jóvenes dominicanos y que tal vez representa, para ellos, lo más próximo a sacarse la lotería. Inversores, empero, que recelan de un modelo de justicia elefantiásico lleno de tropiezos e incidentes del que rehúyen consuetudinariamente en sus países de origen, sociedades abiertas y desarrolladas en las que en rarísimas ocasiones el conflicto deportivo se judicializa.

Si el objetivo era dar un voto de reconocimiento al esfuerzo que se ha hecho en los últimos años de impulsar pactos de cooperación entre el Centro de Resolución de Controversias (CRC) de la Cámara de Comercio y Producción de Santo Domingo y la oficina en la República Dominicana de Major League Baseball (MLB) para viabilizar y convertir en realidad el acceso al arbitraje previsto en el “Contrato uniforme



del jugador de ligas menores” y abandonar, ya para siempre, el chantaje de que las actuaciones tuvieran lugar en el extranjero, a lo mejor le habría bastado a la alta corte con exigir garantías de un robustecimiento en la posición del deportista o de quienes le representaran, de suerte que se hiciera asistir, a la firma del documento, de un abogado y que de ello se dejara constancia en el mismo acto. El plus contribuiría a fortalecer su situación y a que en el futuro fuera imposible alegar ignorancia sobre las consecuencias del convenio arbitral. De paso, *a priori*, se atenuaría lo que puede interpretarse como una perversión embrionaria del consentimiento por desinformación o la sospecha legítima de una manipulación a causa del estado de necesidad en que se halla el mozalbete y su impetuoso deseo de superación personal. Hablamos de una atenuación porque el contrarresto o la total neutralización de un riesgo de imposición es casi nulo en estos casos: la realidad del desequilibrio económico siempre termina y terminará haciendo lo suyo, pero, si de algo sirve, tendremos la seguridad de que el jugador sabe a lo que se obliga y de que está en capacidad de decidir, en el ejercicio de su albedrío, si lo toma o lo deja.

No huelga destacar que, de acuerdo con el segundo punto del “Acuerdo institucional entre Major League Baseball (MLB) y el Centro de Resolución Alternativa de Controversias de la Cámara de Comercio y Producción de Santo Domingo, Inc.” firmado el 11 de marzo de 2015, la MLB asume los costos del arbitraje “por cuenta de las partes, tanto en lo que respecta a la tasa administrativa como a los honorarios de los árbitros”, disposición con la que se asegura el acceso del deportista sin que la parte económica suponga tampoco un problema ni constituya una limitante para él.

¿Era entonces *kompetenz* la solución, como plantean en su voto salvado los ínclitos magistrados Manuel Alexis Read Ortiz y Samuel Arias Arzeno? Si se procuraba, en efecto, un placebo o un remedio pasajero, pero técnicamente aceptable, incluso refinado y glamoroso, la respuesta es que sí. Lo malo es que el problema habría permanecido intacto y sin renovarse la oportunidad de exponerlo, de saber si los actuales jueces de la honorable SCJ variaban o mantenían el criterio que hasta ahora ha prevalecido sobre el particular. Aunque el resultado no haya sido el esperado por muchos arbitralistas, se confirma, al menos, que seguimos en la misma página, lo cual también importa desde la perspectiva de la previsibilidad y permite seguir avanzando en el despliegue académico del tema.

*Kompetenz*, ciertamente, no resuelve la cuestión porque si declinado el expediente a los árbitros estos declaran su competencia y fallan la litis, pero después, por el control de nulidad, el laudo llega a los jueces del Estado y estos reasumen la tesis amparada por nuestro más alto tribunal judicial, es casi seguro que lo anulen con base en el motivo de impugnación concerniente a la no arbitrabilidad de la disputa. Algo así como la muerte anunciada del infausto hacendado de El Divino Rostro. Más aún, no debe perderse de vista que la Convención de Nueva York de 1958, ratificada por el Estado dominicano en 2001, faculta al juez apoderado de un proceso afectado por un convenio arbitral a retener su cognición si comprueba que dicho acuerdo “es nulo, ineficaz o inaplicable” (art. II.3). Por tanto, nada, en principio, habría que reprochar si, a la luz de dicho tratado, el tribunal de trabajo se desentiende de un posible envío y opta por no remitir al arbitraje convenido, con o sin razón, de que el derecho del trabajo es materia inarbitrable.

Sexto, que “la garantía constitucional del libre acceso a la justicia supone, para la materia laboral, el respeto de otros derechos fundamentales de índole procesal, tal y como sería el que se desprende de la especialidad de los jueces de trabajo como una característica de impartir justicia en esta materia, que implica una mejor efectividad en lo que a tutela judicial efectiva se refiere”.

Desde siempre, las reglas de competencia de atribución han sido consideradas de orden público. Nada nuevo. Ahora bien, la postura de que el libre acceso a la justicia laboral entraña, como derecho fundamental, la obligatoriedad de que sean jueces del Poder Judicial quienes, a como dé lugar, zanjen la discrepancia, luce extrema y algo exclusivista.

Si lo que se busca es una especialidad acreditada por estudios o entrenamientos, no es nada que no pueda hallarse a extramuros de la judicatura. Lo mismo si lo que se procura es una cultura de compromiso e identificación con el sustrato

social del derecho del trabajo. Se olvida que la selección de los árbitros no es un hecho aleatorio y que cada parte siempre tiene, como primera opción, en un arbitraje con tres o más árbitros, el derecho a nominar uno (art. 15.2 LAC). Las listas de las instituciones arbitrales suelen ser depuradas y asilar profesionales cualificados, lo que tampoco impide, en sujeción al Reglamento de Arbitraje del Centro de Resolución Alternativa de Controversias (CRC) de la Cámara de Comercio y Producción de Santo Domingo, que los litigantes propongan expertos no afiliados al elenco oficial de esa entidad. Y, para rematar, jamás hay que olvidar que, ya dirimido el conflicto en sede arbitral y emitido el laudo final, la última palabra siempre la tendrán los jueces en el marco de la acción en nulidad.

De solo pensar en connotados juristas de la talla moral y la destacada trayectoria del Prof. Porfirio Hernández Quezada o del exmagistrado Julio Aníbal Suárez Dubernay, no se nos hace una empresa imposible dirimir, fuera del tren judicial, un litigio de trabajo con sobradas garantías de verdad, destreza y honorabilidad. ¿Por qué no puede asegurarse extrajudicialmente la efectividad de la tutela de los derechos en atención a un sentimiento de exclusivismo que en este tiempo no se justifica? El arbitraje es un auténtico equivalente jurisdiccional sujeto a los controles constitucionales, legales e institucionales suficientes para generar entre nosotros una confianza que ya se ha ganado en el mundo entero. ¿Hasta cuándo tendremos que seguir privándonos de esta magnífica oportunidad de expansión en la tarea de resolver con eficacia los ligios de trabajo?

## BIBLIOGRAFÍA

- BALLESTEROS GARRIDO, José Antonio. *Las condiciones generales de los contratos y el principio de autonomía de la voluntad*: Barcelona, José María Bosch Editor, 1999.
- BARONA VILAR, Silvia y otros. *Comentarios a la Ley de Arbitraje*: Madrid, Civitas Ediciones, 2004.
- COMISIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DERECHO MERCANTIL INTERNACIONAL (CNUDMI). *Ley Modelo UNCITRAL*, 1985.
- FERRI, Luigi. *Lezione sul contratto*: Bologna, Torricelli, 1987.
- HIGA GARCÍA, Alfonso. “Las cláusulas arbitrales y la nueva ley procesal del trabajo”. *Revista Derecho & Sociedad* de la Pontificia Universidad Católica del Perú. En línea: [www.revistas.pucp.edu.pe](http://www.revistas.pucp.edu.pe) [consulta del 25 de octubre de 2020].
- MERINO MERCHÁN, José Fernando / CHILLÓN MEDINA, José María. *Tratado de derecho arbitral*: Navarra, Editorial Aranzadi, 2006.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*: Buenos Aires, Depalma, 1998.
- RODÓ, José Enrique. *Ariel*: Buenos Aires, Editorial Kapelusz, 1971.
- SALVADOR, Alfredo / VINATEA, Luis. “La posibilidad de someter a arbitraje las controversias que hayan surgido de una relación individual de trabajo”. En *Aportes para la reforma del proceso laboral peruano*: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2005.



## BÉISBOL Y CONTRATO DE TRABAJO COMENTARIO A UNA SENTENCIA

### RESUMEN:

Se comenta el fallo pronunciado por las Salas Reunidas de la Suprema Corte de Justicia el 15 de julio de 2020 respecto al contrato intervenido entre un deportista y una academia de béisbol.

### PALABRAS CLAVES:

Contrato de trabajo, modalidad del contrato, arbitraje, compromiso arbitral, cláusula compromisoria, derecho del trabajo, República Dominicana.

**E**n fecha 15 de julio de 2020 las Salas Reunidas de la Suprema Corte de Justicia se pronunciaron sobre un tema que hasta ahora había estado ausente en los anales de la jurisprudencia de nuestro más alto tribunal del Poder Judicial; en efecto, la decisión que será examinada incursiona en el ámbito del deporte profesional para identificar, por un lado, la naturaleza jurídica del vínculo que se establece entre una academia de un equipo de béisbol de las grandes ligas con la persona a quien se llama con el nombre de “prospecto”, y por el otro, para intentar solucionar el uso del arbitraje en el ámbito laboral como medio de solución de un conflicto de carácter individual.

El fallo ha resultado controversial desde el momento de su pronunciamiento, pues dos de los jueces que figuran en la sentencia emitieron votos disidentes, y después de su divulgación numerosos abogados se han mostrado favorables a sus tesis y otros las han criticado. Para adentrarnos con seguridad en el análisis, repasemos los hechos que dieron origen a la demanda:

1. El litigio se inicia con una demanda en nulidad de desahucio y pago de indemnización en reparación de daños y perjuicios interpuesta por el “prospecto” en contra de los Ángeles Dodgers, la cual fue conocida por la Primera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Santo Domingo, cuya sentencia resolvió (a) rechazar la excepción de incompetencia y el medio de inadmisión propuesto por la demandada, (b) recha-

zar la nulidad del desahucio y considerar que este había resuelto el contrato de trabajo por tiempo indefinido que existía entre las partes en causa y c) condenar a la demandada a pagar las prestaciones laborales de ley y a una indemnización reparadora de daños y perjuicios por no haber inscrito al demandante en la seguridad social.

2. Recurrida en apelación la mencionada sentencia, la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo acogió la principal interpuesta por los Ángeles Dodgers y rechazó la incidental presentada por el deportista, lo que le condujo a decidir lo siguiente: (a) revocar la sentencia de primer grado, (b) declarar la incompetencia de atribución de la jurisdicción de trabajo y c) enviar el asunto para que fuera conocido en arbitraje por el comisionado de Béisbol de Grandes Ligas.

3. La Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, en funciones de Corte de Casación, casó la referida sentencia y envió el asunto para que fuera conocido por la Segunda Sala de la Corte de Apelación del Distrito Nacional.

4. El tribunal de envío rechazó los recursos de apelación interpuestos por las partes y confirmó en todas sus partes la sentencia evacuada por la Primera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Santo Domingo.

5. Finalmente, intervino la sentencia objeto de este comentario por la cual las Salas Reunidas de la Suprema Corte de Justicia, en funciones de corte de casación, enviaron el litigio ante



la Sala Primera de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional con la finalidad de que este tribunal de reenvío determine el tipo o clasificación del contrato de trabajo existente entre las partes en litigio y, dada su naturaleza especial, establezca cuáles son las obligaciones y responsabilidades que de él se derivan.

En la sentencia que acaba de mencionarse hay un aspecto incontrovertible, con autoridad irrevocable de la cosa juzgada: el vínculo jurídico existente entre el atleta y los Ángeles Dodgers es un contrato de trabajo, pero la Corte de Casación deja pendiente de resolver lo referente a la modalidad del contrato de trabajo que se ha convenido, así como el alcance de las obligaciones y responsabilidades que de él puedan derivarse. Por otra parte, los jueces que han emitido sus votos disidentes expresan su opinión crítica respecto a la limitación que la sentencia impone al uso del arbitraje en el campo laboral.

Abordaremos de inicio el examen del voto disidente y luego nos dedicaremos a estudiar lo concerniente a la modalidad del contrato intervenido entre un pelotero y el club al cual presta sus servicios.

### **PRIMERA PARTE. EL ARBITRAJE EN EL ÁMBITO LABORAL**

¿Es admisible el arbitraje en materia laboral? Nunca se ha puesto en duda que el arbitraje es uno de los instrumentos previstos en la legislación del trabajo, pero una revisión del Código de Trabajo nos muestra que ha sido especialmente diseñado

como medio de solución de un conflicto de naturaleza económica, no resuelto por avenimiento directo o por la mediación de las autoridades administrativas del trabajo (art. 674, Código de Trabajo). Pero ¿cómo definir a un conflicto económico o de intereses? El artículo 395 del Código de Trabajo ofrece la respuesta: “es aquel que se suscita entre uno o más sindicatos de trabajadores y uno o más empleadores o uno o más sindicatos de empleadores con el objeto de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen las vigentes”. Se trata de un conflicto colectivo originado en las aspiraciones frustradas de un sindicato de trabajadores que no ha podido lograr de su empleador mejores condiciones de trabajo mediante la suscripción de un convenio colectivo o la modificación del que está vigente. Como el conflicto no tiene su origen en la transgresión o interpretación de una norma legal, el legislador, interesado en preservar la paz laboral, ofrece a los interesados la posibilidad de recurrir al arbitraje mediante la designación de árbitros que ellos escogerán libremente. El Código de Trabajo instituye un detallado procedimiento en el cual se regula todo lo concerniente a la designación de los árbitros, las formalidades y plazos a cumplir, la discusión del conflicto, la investigación del caso, la audiencia final y el laudo que pondrá fin a la disputa (arts. 680 y siguientes).

¿Pero será válido el arbitraje en un conflicto individual de naturaleza jurídica? La inquietud ha surgido en los últimos

años con el auge de la política de solución de conflictos por vías alternativas, una modalidad impulsada por la corriente del neoliberalismo en busca de la privatización de la justicia. En el pasado y durante largos años a ningún abogado laboralista le hubiera pasado por la mente acordar o recurrir al arbitraje para solucionar un conflicto de derecho. Todos daban por sentado que este estaba previsto para la solución de los conflictos económicos, pues no había un solo artículo del Código de Trabajo que lo dispusiera expresamente para los conflictos de derecho. La creencia estaba tan arraigada que muy pocos conocían la existencia de su artículo 419 en el cual se permite el arbitraje para cualquier tipo de conflicto, expresión que sin nombrarla autoriza solucionar una controversia jurídica por la vía del juicio de los árbitros.

No obstante, en la sentencia que examinaremos dos jueces no han estado de acuerdo con la visión que la mayoría de sus pares han externado sobre los alcances del arbitraje en un conflicto jurídico.

### A. El orden público laboral

Para tratar de comprender el tema que ha dividido a los jueces que suscribieron la sentencia debe precisarse antes que nada si las disposiciones de la legislación dominicana del trabajo pueden ser catalogadas de orden público. Por esta expresión debe entenderse “lo que no puede ser derogado, renunciado, por simple manifestación de voluntad de los particulares”<sup>1</sup>, y, en ese sentido, “el Derecho del Trabajo se presenta como una serie de prescripciones de carácter imperativo, marcadas con el signo del orden público social, constituyendo en provecho de los trabajadores un mínimo intangible al cual la negociación puede agregar, pero no retacear ni achicar”<sup>2</sup>. Aunque el Código de Trabajo no incluye entre sus textos la expresión “orden público”, en su principio V se lee: “los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional”, consagración expresa del carácter imperativo de las normas de trabajo que las vincula directamente al orden público y las hace primar sobre las estipulaciones contractuales<sup>3</sup>. No hay duda, por lo tanto, de que las normas de nuestra legislación del trabajo son de orden público.

Pero este orden público no es el de derecho común, consagrado en el artículo 6 del Código Civil e integrado por normas a las que deben sujetarse forzosamente los particulares, sin poderlas derogar por convención en contrario. El orden público en el ámbito laboral es más restringido, solo tiende a prote-

ger al más débil en la relación de trabajo, y debido a este carácter social<sup>4</sup> admite la facultad de modificar la norma con el objeto de favorecer al trabajador<sup>5</sup>. Por consiguiente, este orden público de carácter unilateral se impone al empleador, a quien se le impide limitar por sí solo o por acuerdo con su operario derechos que a este le han sido reconocidos por la ley o el convenio colectivo. En este sentido, la ley de trabajo impera sobre cualquier cláusula del convenio colectivo o del contrato de trabajo que desconozca su autoridad, salvo que haya sido acordada para favorecer al trabajador<sup>6</sup>.

Aclarado este primer rasgo del orden público social es necesario inquirir si todas las normas laborales participan de esta categoría. Una respuesta positiva a esta interrogante la ofrecen los maestros Mario de la Cueva y Francisco de Ferrari<sup>7</sup>; en cambio, otros autores se pronuncian por la negativa y consideran que solo admiten esta calificación aquellas que aseguran al trabajador un mínimo inderogable, sea que la ley lo declare formalmente, impida la renuncia o surja así del contexto<sup>8</sup>. Conforme a este último criterio, no es necesario que la ley defina la norma como de orden público laboral, pues este carácter se desprenderá de su *ratio*; en sentido inverso, no basta la manifestación que formule la norma, ya que corresponderá al juez determinar en cada caso si ella es o no de orden público<sup>9</sup>.

Como el principio V y el artículo 38 del Código de Trabajo se circunscriben a sancionar con la nulidad todo acto unilateral o bilateral que tenga por objeto la renuncia o la limitación de los derechos establecidos por la ley en beneficio del trabajador, es necesario establecer si todas sus normas pueden ser catalogadas como de orden público o si, por el contrario, solo algunas de ellas merecen tal calificación. A nuestro juicio, tres escenarios pueden identificarse. En el primero agruparíamos todas aquellas normas que reconocen al trabajador un mínimo indisponible, las cuales deben ser consideradas como de orden público, tales como las que obligan al pago de un salario mínimo y a un incremento en el importe de la remuneración por el trabajo en horas extras, días feriados y descanso semanal; las que disponen el disfrute de un descanso anual y de licencias remuneradas por determinados acontecimientos familiares; las que establecen una indemnización tarifada por causa de desahucio, despido injustificado o dimisión justificada, etc. Pero el legislador consiente que algunas de estas normas inderogables puedan ser negociadas en cuanto a la modalidad de su aplicación, ámbito en el cual ya no se podría hablar de orden público, pues serán los parti-

1 DE MORAES FILHO, *A natureza jurídica do direito do trabalho*, citado por PLA RODRIGUEZ, Américo., *Los principios del derecho del trabajo*: Depalma, Buenos Aires, 1978, p. 78.

2 CAMERLYNCK y LYON-CAEN. *Droit du Travail*: Paris, 1972, p. 33, citado por PLA RODRIGUEZ, Américo, *ob. cit.*, p. 79.

3 CALDERA, Rafael. *Derecho del trabajo*: Buenos Aires, 1960, p. 190.

4 SCJ, 3.ª Sala, 7 de agosto de 2013, B. J. 1233, p. 1194.

5 Cas. Cr. 2 octubre 2013, B. J. 1235, pp. 59 y 91.

6 ALBURQUERQUE, Rafal F. *Derecho del trabajo*, 3.ª ed.: Santo Domingo, Impresora Soto Castillo, Librería Jurídica Internacional, 2018, tomo I, pp. 98 y 99.

7 DE LA CUEVA, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*: México, 1943, t. I, p. 222; DE FERRARI, Francisco. *Derecho del trabajo*: Buenos Aires, 1968, t. I, p. 267.

8 DEVEALI, Mario, GOTTSCHALK, E., LOPEZ JUSTO, PLA RODRIGUEZ, Américo, todos citados por VÁSQUEZ VIALARD, Antonio, en la obra colectiva *Tratado de derecho del trabajo*, t. 2, editorial Astrea, Buenos Aires, 1982, p. 314.

9 VÁSQUEZ VIALARD, Antonio, *ob. cit.*, p. 314.

culares los que determinarán los alcances y restricciones a sus derechos —como sucede con el descanso semanal, que puede ser trabajado si las partes lo acuerdan, o con las vacaciones anuales, cuyo disfrute puede ser fraccionado por convenio entre los contratantes—. En un tercer escenario se situarían aquellos derechos estipulados en el contrato, que pueden ser modificados en el futuro, sea para reducirlos o derogarlos, a condición de que no se hayan incorporado al patrimonio del trabajador, pues los derechos adquiridos no pueden ser renunciados, como resultaría si este acepta una suma inferior al salario devengado<sup>10</sup> o la deducción de un salario ya ganado<sup>11</sup>. Por consiguiente, bajo la reserva mencionada el trabajador puede renunciar o aceptar la reducción de un derecho que ha sido negociado por encima del mínimo inderogable<sup>12</sup>. Este panorama nos revela que la gran mayoría de las normas del Código de Trabajo son de orden público.

Estas consideraciones nos llevan al meollo de la sentencia que se examina: ¿puede ser derogada por acuerdo entre las partes la competencia atribuida por el legislador a los tribunales de trabajo para conocer y resolver los conflictos individuales (art. 480, Código de Trabajo)? Responder a esta interrogante requiere indagar sobre la naturaleza de esta norma legal: ¿es o no de orden público social? En general, la doctrina siempre ha admitido que son de orden público las normas procesales, característica que se fortalece en el litigio laboral por causa de la notoria desigualdad económica, subjetiva y probatoria que existe entre el demandante y el demandado<sup>13</sup>, lo que ha conducido a la creación de una jurisdicción especializada para conocer de estos procesos, ya que, en palabras del profesor español Gallart Folch:

La jurisdicción civil ordinaria es complicada, lenta y costosa, y aun cuando puede hacerse más sencilla, más rápida y más barata, siempre es ello dentro de una cierta relatividad, pues si no la sencillez sería en perjuicio de la debida consideración de todas las facetas de los complejos litigios de carácter contractual, patrimonial o familiar, la rapidez privaría a las partes de las garantías que para sus derechos pueden exigir y la baratura favorecería la multiplicación de los litigantes de mala fe. En cambio, el litigio de trabajo exige extremada sencillez, gran rapidez y absoluta gratuidad, porque sin estas condiciones es absolutamente inoperante<sup>14</sup>.

Estas explicaciones demuestran la naturaleza de orden público de la norma por la cual el legislador de trabajo institu-

ye una jurisdicción especializada para la solución de los conflictos laborales, criterio que se fortalece cuando se lee el principio XIII del Código de Trabajo que garantiza a empleadores y trabajadores una jurisdicción especial en la tutela de sus derechos. A los “principios” se les considera normas superiores a la ley, conforme a una decisión de la Corte de Casación<sup>15</sup>, y con esta declaración el principio XIII se anticipa a la Constitución de 2010 en el reconocimiento de la garantía de la tutela judicial como un derecho fundamental (arts. 68 y 69 de la Constitución).

Esta opinión es la que no comparten los jueces que han dado su voto disidente en la sentencia objeto de este comentario, quienes entienden que si el arbitraje ha sido permitido en materia laboral no puede ser de orden público la norma que ofrece a las partes una jurisdicción especializada para la solución de sus conflictos individuales. Sostener lo contrario sería incurrir en una contradicción, afirmación que los lleva a preguntar:

Si todo el derecho de trabajo es de orden público y por ende no admite convenio en contrario, ¿cuáles son los casos que están llamados a dirimirse por la vía del art. 419 del Código de Trabajo? ¿Cuál fue la finalidad de esta norma? ¿Qué sentido tiene haberla incluido en el Código de Trabajo?

### B. Compromiso arbitral y cláusula compromisoria

A este cuestionamiento que se hacen los jueces del voto disidente la sentencia que se examina ofrece una respuesta mediante la interpretación del texto contenido en el artículo 419. En efecto, los magistrados que conforman la mayoría entienden que este artículo establece una distinción entre el compromiso arbitral y la cláusula compromisoria. El primero es un contrato por el cual dos o más personas convienen llevar una controversia ante uno o varios árbitros de su elección<sup>16</sup>, la segunda es una cláusula inserta en un contrato por la cual los contratantes deciden someter un litigio eventual al arbitraje<sup>17</sup>. En el primer caso el conflicto ya ha estallado y las partes convienen someterlo al juicio de los árbitros; en cambio, en el segundo, ellas prevén en su contrato que, de producirse una diferencia, la sujetarán al arbitraje. Sobre la base de esta distinción la sentencia objeto de este análisis estima que en materia laboral el arbitraje solo es válido si se acuerda después de haberse producido el conflicto.

Esta solución responde a la intención del legislador de 1951, pues es necesario recordar que el texto del hoy artículo 419 no

10 Cas. 27 julio 1977, B. J. 800, p. 1302.

11 Cas. 13 septiembre 1972, B. J. 742, p. 2244.

12 Sin embargo, la Corte de Casación declaró la nulidad de un acuerdo por el cual el trabajador consintió la reducción de su salario, sin desconocer el mínimo de ley, sobre el fundamento de que el principio de la irrenunciabilidad comprendía tanto los derechos legales como los convencionales: Cas. 11 junio 1975, B. J. 775, p. 1044.

13 ALBUQUERQUE, Rafael A., *ob. cit.*, t. III, pp. 4 y 75.

14 Citado por PLA RODRÍGUEZ, Américo, *Proceso do Trabalho Na América Latina*, obra colectiva coordina por GIGLIO, Wagner, editora LTR, Sao Paulo, 1992, p. 238.

15 SCJ, 3.ª Sala, 13 de enero de 2003, B. J. 1100, p. 467.

16 VINCENT, Jean. *Procédure Civil*: Dalloz, París, 768.

17 *Ibid.*, p. 770.

fue modificado por la legislación de 1992. Los redactores del Código de 1951 era juristas formados en el derecho francés, muy conocedores de su doctrina y su jurisprudencia, y para esa época en Francia la Corte de Casación condenaba firmemente la cláusula compromisoria por considerarla incompatible con las exigencias del artículo 1006 del Código de Procedimiento Civil que imponía precisar en el compromiso el objeto de la controversia. La doctrina había rechazado esta interpretación con el argumento de que la cláusula era solo una promesa de contrato por el cual cada una de las partes se comprometían a una obligación de hacer —celebrar un compromiso sujeto al cumplimiento de todos los requisitos de ley cuando posteriormente estallara el conflicto—, pero la Corte de Casación mantuvo su posición, aun cuando advirtió que la nulidad de la cláusula no era de orden público y que ella podía ser cubierta con su ejecución voluntaria. El debate fue superado en 1924 por una ley que consideró válida la cláusula exclusivamente en materia comercial<sup>18</sup>.

La redacción del texto insertado en el hoy artículo 419 del Código de Trabajo de 1992 es muestra evidente de que el legislador de 1951 ha intentado preservar en materia laboral la distinción establecida por la jurisprudencia francesa en cuanto a la oportunidad del arbitraje. En dicho texto se lee la frase “en todos los casos de conflictos de trabajo”, demostración palmaria de que se necesita la existencia de un conflicto para que pueda validarse el arbitraje en materia laboral.

Si el legislador de 1951 hubiera consentido el arbitraje en ausencia de un conflicto habría utilizado una redacción diferente en el artículo 419, tal como lo hace en la Ley 489-08 del 30 de diciembre de 2008 sobre Arbitraje, en la cual dispone taxativamente que este puede acordarse para solucionar una controversia existente o que pueda surgir entre las partes, caso en el cual puede adoptar la forma de una cláusula incluida en el contrato o en un documento independiente<sup>19</sup>. En contraposición a estas explicaciones podría argumentarse que, al igual que en Francia, en la República Dominicana la Ley 489-08 del 30 de diciembre de 2008 ha reconocido la cláusula arbitral, pero, así como en aquel país esa aceptación se circunscribió exclusivamente al campo comercial, en el nuestro se limitó al ámbito de lo civil y comercial, excluyendo por mandato expreso todas aquellas materias que conciernen al orden público y a las que no sean susceptibles de transacción<sup>20</sup>. Por lo demás, aunque esta ley sea de carácter general y supla como derecho común la falta de previsiones especiales en la órbita de lo laboral, sus disposiciones no pueden contradecirlas (principio IV, Código de Trabajo)<sup>21</sup>. Por consiguiente, nada obsta para que la Corte de Casación haya podido interpretar el texto del artículo

419 del Código de Trabajo en el sentido en que lo ha hecho y limitar así el arbitraje laboral a la condición previa de la existencia de un conflicto.

No obstante, los jueces que emitieron el voto disidente advierten que prohibir la cláusula compromisoria encierra una contradicción porque el carácter de orden público de una norma no puede depender de que exista o no un conflicto. Si la garantía de una jurisdicción especializada en materia laboral es de orden público, debe serlo en todo momento: antes y después de iniciado el conflicto. Los respetados magistrados se quejan en su disidencia del recelo con que los expertos en materia laboral abordan el tema del arbitraje, que en la actualidad debe ser aceptado como un sistema complementario de justicia, sin las restricciones a las que lo sometía el Código de Procedimiento Civil. Más que recelo, es la preocupación por las profundas desigualdades entre demandante y demandado que se presentan en un proceso laboral las que se tratan de corregir mediante normas de protección que procuran nivelarlas; el propósito del procedimiento laboral es restablecer y mantener la igualdad procesal, y para conseguirlo es necesario el establecimiento de normas protectoras en beneficio del trabajador, quien debe ser auxiliado durante el proceso de modo que al momento de quedar el expediente en estado de fallo, la corrección procesal de las partes permita una decisión justa<sup>22</sup>. Es esta realidad insoslayable la que lleva al experto laboral a imponer límites al arbitraje. Lo hace en la esfera de los conflictos económicos, en los cuales el arbitraje solo será admisible si el conflicto no ha podido ser resuelto conciliatoriamente, esto es, después de haber fracasado la avenencia directa y la mediación (art. 680, Código de Trabajo) y lo reitera en el artículo 419 al exigir la existencia de un conflicto para abrir las puertas al arbitraje. Los civilistas, imbuidos por el principio de la igualdad de las partes, interpretan el texto del citado artículo como la admisión pura y simple del arbitraje en la órbita laboral y con esta interpretación reniegan del carácter de orden público de la jurisdicción laboral; en cambio, los laboristas interpretarán el texto como un límite a los alcances del orden público de la jurisdicción laboral: esta podrá ser eludida si el conflicto existe, pero mantiene su imperatividad mientras este no se produzca. La interpretación de la Corte de Casación al referido artículo 419 es razonable, pues tan pronto se produce el conflicto, casi siempre a iniciativa del trabajador, la sumisión ha desaparecido. La rebeldía es signo evidente de que el temor a la subordinación se ha esfumado y de que este goza de la suficiente y libre ponderación para determinar si le conviene o no abandonar la jurisdicción estatal para someterse al juicio de los árbitros. La práctica, siempre la mejor escuela, demost

18 *Ibid.*, p. 772.

19 Véase el artículo 10, ordinal 1, de la Ley 489-08 sobre Arbitraje.

20 Véase los artículos 10, ordinal 1, así como los 2 y 3 de la Ley 489-09 sobre Arbitraje.

21 ALBURQUERQUE, Rafal F., *ob. cit.*, t. 3, p. 588.

22 *Ibid.*, pp. 75 y ss.



rá que lo usual será que al arbitraje solo acudan los empleados de alto nivel, de mayor escolaridad y de importantes retribuciones. El trabajador de a pie, común y corriente, siempre se someterá a la jurisdicción estatal del tribunal de trabajo, más confiable y más segura, por los recaudos de que la ley la ha rodeado.

### C. La regla *kompetenz-kompetenz*

Para los jueces del voto disidente la sentencia que se examina ha violentado la regla *kompetenz-kompetenz* propia de la materia arbitral. Conforme a esta, el caso litigioso debió declinarse ante los árbitros para que estos resolvieran sobre su propia competencia, tal como lo dispone el artículo 12, ordinal 1.º de la Ley sobre Arbitraje, en el cual se lee:

La autoridad judicial que sea apoderada de una controversia sujeta a convenio arbitral debe declararse incompetente cuando se lo solicite la parte judicialmente demandada. En este caso, dicha parte puede oponer la excepción de incompetencia fundamentada en el convenio arbitral, la cual debe ser resuelta de forma preliminar y sin lugar a recurso alguno contra la decisión.

Precisamente, esta fue la solución adoptada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo, que declaró su incompetencia para conocer la demanda y declinó el asunto para que fuera ventilado ante el Comisionado de las Grandes Ligas, a quien las partes habían confiado actuar como árbitro para resolver cualquier eventual conflicto. Pero el tema se complica cuando se casa esta sentencia y la corte de envío, la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, la revoca y confirma la sentencia recurrida, dictada por la Pri-

mera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Santo Domingo, la cual rechazó la excepción de incompetencia y abordó el fondo del asunto, provocando así, según opinan los magistrados del voto disidente, una transgresión a la norma que atribuye a los árbitros decidir sobre su propia competencia (art. 20, ordinal 1.º, Ley de arbitraje).

Con razón protestan las voces de la disidencia, pues como antes se dijo la Ley sobre Arbitraje que deroga los artículos del Código de Procedimiento Civil que anteriormente regulaban este instituto reemplaza aquellos viejos textos y constituye actualmente el derecho común del arbitraje, y, por tanto, en aplicación del principio IV del Código de Trabajo debe regir las relaciones entre empleadores y trabajadores cuando en la ley de trabajo no existan disposiciones especiales sobre una determinada materia, como sucede en el caso del arbitraje. Sin embargo, en el caso que nos ocupa la competencia tenía su fundamentado en una cláusula de atribución convenida por las partes, y sucedía que este acuerdo estaba afectado de nulidad, pues implicaba una renuncia a un derecho que el Código acuerda al trabajador, como lo es la garantía de una jurisdicción especializada, razón por la cual el contrato debía ejecutarse como si tal cláusula no existiera (art. 38, del Código de Trabajo). Se estaba ante una nulidad de fondo porque se violaba el derecho de una de las partes y se vulneraba una norma de orden público (art. 486, *in fine*, Código de Trabajo), la cual no podía ser neutralizada por el principio “no hay nulidad sin agravio, ya que los derechos reconocidos por ley al trabajador no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional” (principio V, Código de Trabajo). Hubiera o no agravio, la nulidad debía ser pronunciada, y podía serlo de oficio y en cualquier estado de causa (art. 591, Código de Trabajo), parti-

cularmente si se toma en cuenta que, conforme al artículo 534 del Código de Trabajo, el juez debe suplir de oficio cualquier medio de derecho, obligación que se le impone cuando se trata de un derecho de orden público<sup>23</sup>, aunque no haya sido suscitado por las partes en la demanda, sobre el fundamento del principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador<sup>24</sup>.

Son estos razonamientos los que debieron sustentar el fallo de los jueces del fondo, a quienes les bastaba pronunciar de oficio la nulidad de la cláusula que acordaba el arbitraje para recuperar su competencia, sin necesidad de tener que pronunciarse sobre la excepción de incompetencia presentada por el demandado. El contrato desprovisto de la cláusula le otorgaba la competencia al tribunal de trabajo, llamado por ley para conocer y resolver las demandas entre empleadores y trabajadores con motivo de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo, o de la ejecución de contratos de trabajo (art. 480, Código de Trabajo).

### SEGUNDA PARTE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DEL VÍNCULO CONTRACTUAL

En el caso de la especie las partes suscribieron el 30 de marzo de 2010 un contrato denominado “contrato uniforme del jugador de Ligas Menores”, por el cual el demandante tenía la obligación de jugar béisbol y derecho a recibir entrenamiento. Mientras la empresa demandada negaba la relación laboral y sostenía que su vínculo estaba fundamentado en un contrato civil, el atleta reclamaba estar amparado por un contrato de trabajo.

Los jueces del fondo no vacilaron en calificar esta relación como un contrato de trabajo sobre el fundamento de que el deportista estaba obligado a prestar sus servicios como beisbolista, recibía a cambio una remuneración y estaba sujeto a cumplir órdenes e instrucciones en determinados horarios y a someterse al adiestramiento pautado por su contraparte. Sin disidencia alguna en la Corte de Casación los jueces confirmaron esta interpretación con el argumento de que en el juicio de fondo se había comprobado que el demandante original había prestado un servicio retribuido al demandado en condiciones de subordinación, lo que configura al contrato de trabajo según lo dispone el artículo 1 del Código de Trabajo. La subordinación jurídica, elemento primordial y distintivo del contrato de trabajo, se encontraba presente en esa relación, como lo pudieron comprobar los jueces del fondo, desde el momen-

to en que la empresa empleadora gozaba del derecho de inscribir al deportista en el modo y condiciones de cumplimiento de sus tareas y la obligación para este de sujetarse a tales directrices y mandatos.

Dilucidado este aspecto, los jueces de fondo estaban obligados a determinar la modalidad y particularidad del tipo de contrato de trabajo de que se trataba, pues el demandado había alegado que el vínculo laboral establecido entre las partes tenía como fundamento un contrato de aprendizaje; cierto que todo contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido (art. 34, Código de Trabajo), pero se trata de una presunción *juris tantum*, la cual puede ser combatida por la prueba en contrario<sup>25</sup>, esto es, mediante la demostración de que el trabajo objeto de la relación personal es de naturaleza transitoria. Si el demandado aducía que su contrato con el demandante era de duración determinada por ser de aprendizaje, los jueces de fondo debían apreciar si esta prueba se había presentado y en su sentencia dar motivos precisos y determinantes<sup>26</sup>, así como describir los hechos con exactitud y especificar en qué consistía el servicio prestado<sup>27</sup>, pues solo así podía la Corte de Casación establecer si se había dado una correcta calificación al contrato, cuestión de derecho<sup>28</sup> que había sido suscitada ante los jueces del fondo<sup>29</sup>.

En la sentencia que se comenta la Corte de Casación estimó que debido al particularismo de las obligaciones acordadas por las partes y por ser el contrato de naturaleza especial, los jueces de fondo debieron —en el ejercicio de sus atribuciones y en la búsqueda de la materialidad de la verdad— determinar la modalidad del contrato de trabajo de que se trataba, pues solo así podían precisar las obligaciones, responsabilidades y consecuencias que de él se derivaban. A juicio de la alta corte no lo hicieron y por ello casaron la sentencia recurrida.

#### A. ¿Contrato de aprendizaje?

Aunque el demandado en el caso de la especie alegó la naturaleza civil del nexo que lo unía con el demandante, nunca negó que ese vínculo configuraba un contrato deportivo con características especiales cuyo objetivo era el aprendizaje, específicamente la formación del deportista. Por consiguiente, si el tribunal se había formado la convicción de que se estaba en presencia de una relación de naturaleza laboral debió considerar que el contrato establecido entre las partes era, en principio, de aprendizaje que, según lo define la Resolución 31/2010, de fecha 20 de septiembre de 2010, dictada por el ministro de Trabajo, es aquel por el cual “una de las partes se compromete

23 *Ibid.*, pp. 90 y 91.

24 SCJ, 3.ª Sala, 20 de octubre de 1999, B. J. 1067, p. 635; SCJ, 3.ª Sala, 29 de mayo de 2002, B. J. 1098, p. 797; SCJ, 3.ª Sala, 12 de enero de 2011, B. J. 1202, p. 157. La jurisprudencia entiende que no se incurre en el vicio de fallar ultra y extrapetita por tratarse de asuntos de orden público.

25 SCJ, 3.ª Sala, 7 de marzo de 2007, B. J. 1156, p. 1352; SCJ, 3.ª Sala, 4 de junio de 2008, B. J. 1171, p. 619; SCJ, 3.ª Sala, 28 de octubre de 2009, B. J. 1187, p. 997.

26 SCJ, 3.ª Sala, 17 de diciembre de 1997, B. J. 1045, p. 538.

27 SCJ, 19 de noviembre de 1982, B. J. 864, p. 2245; SCJ, 4 de noviembre de 1983, B. J. 876, p. 3642; Cas. Cr. 20 junio 2001, B. J. 1087, p. 10.

28 SCJ, 25 de febrero de 1981, B. J. 843, p. 282.

29 SCJ, 30 de enero de 1980, B. J. 830, p. 152.



te a prestar sus servicios personales a la otra, para recibir en cambio, además de la remuneración convenida, una formación profesional metódica y sistemática, con miras a que su aprendizaje incida en la productividad y la competitividad de la empresa; además rige la relación entre la empresa y el aprendiz durante el proceso de aprendizaje”. Esta conclusión se fortalece cuando se examina la relación entre las partes, pues en ella se observan los tres elementos que caracterizan el contrato de trabajo, del cual el aprendizaje es una especie particular: el deportista prestaba sus servicios como jugador de béisbol y al mismo tiempo se dedicaba a entrenarse, recibía de su contraparte una remuneración y la enseñanza del oficio, y estaba subordinado jurídicamente a su empleador, pues debía cumplir órdenes e instrucciones en todo lo concerniente a su labor.

Pero sucede que el contrato de aprendizaje está sometido para su validez a diversas condiciones de fondo y de forma. Respecto a las primeras, se exige al aprendiz haber cumplido dieciséis años y no exceder de veinticinco, y la formación solo puede recaer en un oficio u ocupación previamente seleccionado por las autoridades del Instituto de Formación Técnico Profesional (Infotep). En cuando a las segundas, el contrato debe constar en un escrito y ser depositado en el Infotep, que después de comprobar el cumplimiento de sus formalidades lo enviará

al Ministerio de Trabajo para su aprobación. A falta de una de estas condiciones, el contrato estará afectado de nulidad y se reputará como un contrato de trabajo<sup>30</sup>.

Además de estas formalidades, la norma legal dispone expresamente que el contrato de aprendizaje es de duración determinada y su vigencia no puede ser inferior a seis meses ni mayor de veinticuatro, según sea la profesión u oficio de que se trate.<sup>31</sup>

Como lo ha expresado la Corte de Casación en la sentencia que se examina, los jueces del fondo se limitaron a establecer la naturaleza laboral del vínculo contractual y a señalar que se trataba de un contrato de trabajo por tiempo indefinido, sin especificar ni aclarar en su fallo los motivos por los cuales llegaban a tales conclusiones. No se encuentra en el fallo casado un solo razonamiento para sostener que el contrato era por tiempo indefinido y rechazar que fuera un contrato de aprendizaje, pues, aunque el primero se presume en toda relación laboral, el demandante no había negado la afirmación del demandado de que se le había contratado para jugar el béisbol por parte de una academia en la cual se da formación y capacitación a los jugadores profesionales de esta disciplina. El solo vocablo “academia” sugiere un establecimiento docente, hecho que debió impulsar el papel activo del juez en busca de la materia-

30 Ver artículo 12 de la Resolución 31/2010.

31 Ver artículo 4, acápite 5 de la Resolución 31/2010.

lidad de la verdad y así poder comprobar si además de haber sido contratado para jugar béisbol el atleta estaba sometido a un programa de formación y entrenamiento.

Si en aplicación del principio de la primacía de la realidad los jueces del fondo concluían que la relación laboral existente tenía su fundamento en un contrato de aprendizaje, debieron entonces indagar sobre su validez —y no lo hicieron—, pues de no cumplirse con una de las formalidades establecidas por la ley el contrato estaría afectado de nulidad y se reputaría como un típico contrato de trabajo, tal como se ha señalado precedentemente. Incluso, somos de la opinión de que, en una interpretación pretoriana de la norma, los jueces del fondo tenían margen para aceptar la validez del contrato, aunque no se hubieran respetado las formalidades de ley, ya que las partes admitían su existencia y sus cláusulas no violentaban los derechos del trabajador.

En todo caso, si los jueces del fondo hubieran declarado nulo el arbitraje por no cumplir con los requisitos de ley, debieron calificar la relación laboral existente entre las partes como un contrato de trabajo de duración determinada porque el objeto del contrato, la enseñanza de una ocupación u oficio, es de naturaleza transitoria (arts. 31 y 33, Código de Trabajo). El aprendizaje no es una labor que se repetirá o prolongará en el tiempo<sup>32</sup> porque necesariamente tendrá que finalizar con la aprobación del aprendiz por haber satisfecho el plan de estudios o haber finalizado el tiempo establecido.

### B. Terminación del contrato

El contrato de aprendizaje es de duración determinada<sup>33</sup>, su vigencia no puede ser inferior a seis meses ni mayor de veinticuatro<sup>34</sup>. El tiempo de vigencia no es decidido por las partes, pues es fijado previamente, según la profesión u oficio de que se trate, en la lista de ocupaciones que requieren aprendizaje, la cual es aprobada por Infotep y publicada por disposición del ministro de Trabajo. Conforme a estas normas, el contrato de aprendizaje termina *ipso jure* en el plazo convenido<sup>35</sup>. No obstante, si al término de su vigencia el aprendiz no cumple satisfactoriamente con los requisitos exigidos para obtener su calificación profesional, el contrato quedará automáticamente prorrogado por un período máximo de seis meses, siempre que convenga a los intereses del empleador y del aprendiz y ambos estuvieren de acuerdo<sup>36</sup>.

Sin embargo, si los jueces de fondo hubieran declarado la nulidad del aprendizaje y calificado la relación de trabajo como un contrato especial de duración determinada debieron indagar y establecer en su sentencia si en el contrato se había fijado un plazo, caso en el cual se debió hablar de un contrato por

cierto tiempo, y si no se estableció un plazo debieron calificarlo como contrato de obra o servicio determinados. En el primero el vínculo jurídico se extingue con el cumplimiento del plazo convenido (art. 73, Código de Trabajo); en el segundo, por la conclusión de la obra o la prestación del servicio (art. 72, Código de Trabajo), vale decir, en el caso que nos ocupa, con el agotamiento y la satisfacción de la enseñanza acordada.

La extinción del contrato de aprendizaje como el de duración determinada se produce automáticamente sin responsabilidad para las partes<sup>37</sup>, vale decir que, cumplido el plazo o prestado los servicios convenidos, el empleador no tendrá que pagar prestaciones laborales ni habrá tampoco obligación de cumplir un período de preaviso. Esta afirmación no es óbice para que el trabajador pueda reclamar sus derechos adquiridos, tales como salarios adeudados y otras sumas devengadas y no pagadas, así como las indemnizaciones por daños y perjuicios si se ha producido la vulneración de una norma legal.

Ahora bien, ni el aprendizaje ni el contrato de duración determinada podrán extinguirse por el ejercicio del desahucio porque esta causa de terminación del contrato de trabajo es exclusiva del contrato por tiempo indefinido (art. 75, Código de Trabajo). Por consiguiente, de producirse un desahucio estará afectado de nulidad. Desde luego, esta observación no implica que el contrato de aprendizaje o el de duración determinada puedan extinguirse por otras causas, como sería el despido ejercido por el empleador, la dimisión presentada por el aprendiz-trabajador, el mutuo consentimiento de las partes o un caso ajeno a su voluntad, como la fuerza mayor, el cierre definitivo de la empresa, o el fallecimiento del aprendiz, etc.

Razón han tenido los magistrados de la Corte de Casación en casar la sentencia y enviarla de nuevo a una corte de trabajo para que se dilucide claramente el tipo especial de contrato de trabajo que suscribieron las partes y se determinen sus consecuencias económicas.

### CONCLUSIONES

La sentencia que se ha comentado es no solo de principio, sino también emblemática, pues clarifica dos aspectos a los que la jurisprudencia no había tenido oportunidad de pronunciarse debido a los escasísimos litigios que sobre esta materia han conocido los tribunales de trabajo: uno, el concerniente al aprendizaje, y el otro, el referente al arbitraje en materia laboral.

Respecto al primero debe recordarse que en el pasado los jueces de fondo conocieron varias demandas en las cuales se utilizaba el aprendizaje como un medio de eludir las obligaciones propias de un contrato de trabajo, pero en ellas el tri-

32 ALBURQUERQUE, Rafal F., *ob. cit.*, t. II, p. 82.

33 Ver nota 32.

34 Ver art. 4, ordinal 5.º, Resolución 31/2010.

35 Ver art. 11, Resolución 31/2010.

36 Art. 14, Resolución 31/2010.

37 Ver para el aprendizaje el art. 11, Resolución 31/2010 y para el contrato de duración determinada los artículos 72 y 73 del Código de Trabajo.

bunal se circunscribía a devolver a la relación laboral su verdadera naturaleza. Luego de 1992 esas demandas desaparecieron por los recaudos de seguridad con que el legislador protegió al contrato de aprendizaje en el nuevo Código de Trabajo y desde entonces a la fecha no se registraban en los anales de jurisprudencia demandas sobre el aprendizaje.

Por tanto, la sentencia que se examina es pionera en el campo del aprendizaje hoy sujeto al control y regulaciones del Infotep, pero, como el hecho social siempre es más fecundo que el derecho, la capacitación y adiestramiento en el deporte no se refleja en esas normas reglamentarias, las cuales han sido concebidas pensando en la preparación para un trabajo a desarrollar en una empresa. La propia Ley General de Deportes, 356-05 del 30 de agosto de 2005, es sumamente parca en lo que al aprendizaje se refiere y se limita a establecer que el contrato de un deportista aficionado para fines de práctica y evaluación solo tendrá una duración de un año y deberá ser celebrado por escrito y depositado ante las autoridades deportivas de la nación<sup>38</sup>.

Posiblemente esta ausencia de regulación ha debido influir en el ánimo de los jueces del fondo que no se sintieron inclinados a clasificar como contrato de aprendizaje el acuerdo estipulado entre un deportista y una academia de béisbol; ante un contrato tan especial y particular optaron por acogerse a la presunción establecida por el artículo 15 del Código de Trabajo y considerar por tiempo indefinido el contrato suscrito entre los litigantes. Al casarse la sentencia, la corte que conocerá el reenvío tendrá la oportunidad de auscultar las singularidades propias de este contrato, indagar la materialidad de la verdad y especificar con precisión cuál es la real naturaleza del vínculo jurídico que une a las partes.

En lo que concierne al arbitraje, la sentencia examinada confirma la orientación seguida por la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia que en tres sentencias previas había sostenido la nulidad de la cláusula compromisoria por entender que esta vulnera la garantía legal de una jurisdicción estatal y especializada. Este criterio lo había evacuado respecto a la jurisdicción inmobiliaria<sup>39</sup> y luego lo confirmaría en cuanto a la jurisdicción de trabajo<sup>40</sup>.

A juicio de la Corte de Casación, el arbitraje previsto en el artículo 419 del Código de Trabajo solo es admisible si se acuerda después de haberse generado el conflicto; en cambio, los jueces que han emitido su voto disidente en la sentencia comentada han interpretado este texto legal como una admisión del arbitraje sin limitación alguna, por lo que podrá ser acordado antes o después del surgimiento del conflicto. Nuestro parecer, que coincide con el de la jurisprudencia<sup>41</sup>, es que

el criterio asumido por la Corte de Casación guarda absoluta consonancia con el carácter protector del derecho del trabajo, pues, de no imponerse límites al arbitraje y aceptar la cláusula compromisoria en el contrato de trabajo o en un documento anexo, se estaría propiciando una vulneración a los derechos inderogables del trabajador, particularmente al principio XIII del Código de Trabajo que garantiza al asalariado una jurisdicción estatal especializada para la solución de sus conflictos. En efecto, validar la susodicha cláusula es invitar al empleador a incluirla en la celebración del contrato de trabajo, consciente de que el aspirante al trabajo, urgido del empleo, la aceptará sin rechistar, haciendo dejación a una jurisdicción que por su naturaleza estatal y su composición tripartita le garantiza una mejor solución a la que pueda esperar del arbitraje, aunque este sea gratuito y ofrezca ciertas salvaguardas procesales, que nunca podrán equipararse a la que ofrece el tribunal de trabajo.

No se trata de celos de los juristas laborales, como han entendido los jueces del voto disidente, sino de entender que, a diferencia de las contiendas de derecho común en las cuales se ventilan intereses propios del patrimonio de los individuos, en las de trabajo “ese interés particular se correlaciona a elevados intereses sociales”, pues el trabajo considerado como una función social “provoca el desplazamiento de los conflictos y litigios, originados por su acción, de la órbita de las relaciones particulares, interesando a la necesaria tutela y vigilancia que el Estado moderno asume en defensa del interés colectivo lesionado por el cumplimiento de las normas que rigen sus relaciones”<sup>42</sup>.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALBURQUERQUE, Rafael F. *Derecho del trabajo*, 3.<sup>a</sup> ed.: Santo Domingo, Impresora Soto Castillo, Librería Jurídica Internacional, 2018, tomos I, II y III.
- CALDERA, Rafael. *Derecho del trabajo*: Buenos Aires, 1960.
- CAMERLYNCK y Lyon-Caen. *Droit du Travail*: Paris, 1972.
- DE FERRARI, Francisco. *Derecho del trabajo*: Buenos Aires, 1968, t. I.
- DE LA CUEVA, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*: México, 1943, t. I.
- PLA RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del derecho del trabajo*: Depalma, Buenos Aires, 1978.
- STAFFORINI, Eduardo R. *Derecho procesal del trabajo*: Buenos Aires, Editorial La Ley, 1946
- VÁSQUEZ VIALARD, Antonio. *Tratado de derecho del trabajo*: Buenos Aires, editorial Astrea, 1982
- VINCENT, Jean. *Procédure civile*: Dalloz, Paris, 768.

38 Ver Art. 76 de la Ley General de Deportes.

39 SCJ, 3.º Sala, 30 de enero de 2013, B. J. 1226, sentencia 49.

40 SCJ, 3.º Sala, 23 de agosto de 2017 y 20 de diciembre de 2019.

41 ALBURQUERQUE, Rafael F., *ob. cit.*, t. 3, p. 593.

42 STAFFORINI, Eduardo R. *Derecho procesal del trabajo*: Buenos Aires, Editorial La Ley, 1946, p. 11.



# SENTENCIA NÚM. 22/2020 DEL 15 DE JULIO DE 2020 DICTADA POR LAS SALAS REUNIDAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

## SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

En nombre de la República, las SALAS REUNIDAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA, competentes para conocer del segundo recurso de casación relacionado con el mismo punto, con sede en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, conformada por el magistrado **Luis Henry Molina Peña** quien la preside y demás jueces que suscriben, en fecha **15 de julio de 2020**, año 177 de la Independencia y año 157 de la Restauración, dictan en audiencia pública la sentencia siguiente:

Con relación al recurso de casación en contra de la sentencia núm. 029-2018-SEEN67/2018, dictada por la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, en fecha siete (07) de marzo del año dos mil dieciocho (2018), como tribunal de envío, cuyo dispositivo aparece copiado más adelante; incoado por la sociedad Los Ángeles Dodgers, LLC., organizada y existente de conformidad con las leyes de los Estados Unidos de América, con sus oficinas ejecutivas y domicilio en 1000 Elysian Park Avenue, Dogger Stadium, Los Ángeles, Estado de California, Estados Unidos de América; la cual tiene como abogados constituidos y apoderados especiales a los Dres. Tomas Hernández Metz, Sarah de León Perelló y Manuel Madera Acosta y el Lcdo. Federico Pinchinat Torres, dominicanos, mayores de edad, abogados de los Tribunales de la República, portadores de las cédulas de identidad y electoral núms. 001-0980064-7, 001-0202361-1, 001-1355839-9 y 001-1614425-4, con estudio profesional abierto en común en la oficina de abogados y consultores Headrick, Rizik, Álvarez y Fernández, en el sexto piso del Edif. Torre Piantini, ubicada en la esquina formada por la Av. Gustavo Mejía Ricart y la Av. Abraham Lincoln, ensanche Piantini de la ciudad de Santo Domingo, Distrito Nacional.

### VISTOS TODOS LOS DOCUMENTOS QUE REPOSAN EN EL EXPEDIENTE, RESULTA LO SIGUIENTE

- a) El memorial de casación depositado en fecha diez (10) de abril del año dos mil dieciocho (2018), en la secretaría de la corte *a qua*, mediante el cual la parte recurrente, Los Ángeles Dodgers, LLC., interpuso su recurso de casación, por intermedio de sus abogados.
- b) El memorial de defensa depositado en fecha dieciocho (18) de abril del año dos mil dieciocho (2018), en la secretaría de esta Suprema Corte de Justicia, por la parte recurrida Vladimir Martínez Rodríguez.
- c) La Ley núm. 25-91 del 15 de octubre de 1991, Orgánica de la Suprema Corte de Justicia, modificada por la Ley núm. 156 de 1997.
- d) Los textos legales invocados por la parte recurrente, así como los artículos 1 y 65 de la Ley sobre Procedimiento de Casación.



e) Para conocer del asunto fue fijada la audiencia pública el cinco (5) de septiembre del año dos mil dieciocho (2018), estando presentes los jueces: Manuel Ramón Herrera Carbuccia, Francisco Jerez Mena, José Alberto Cruceta Almanzar, Manuel Alexis Read Ortiz, Blas Rafael Fernández Gómez, Pilar Jiménez Ortiz, Esther Elisa Angelan Casa Novas, Juan Hiroito Reyes Cruz, Alejandro Adolfo Moscoso Segarra, Fran Euclides Soto Sánchez, Edgar Hernández Mejía, Robert Placencia Álvarez, Moisés A. Ferrer Landrón, jueces de esta Suprema Corte de Justicia; asistidos de la secretaria general y el alguacil de turno, conocieron del recurso de casación de que se trata, reservándose el fallo para dictar sentencia en fecha posterior.

#### LAS SALAS REUNIDAS, LUEGO DE HABER DELIBERADO

1.- Que esta Salas Reunidas esta apoderada de un recurso de casación depositado en la corte *a qua*, en fecha diez (10) de abril del año dos mil dieciocho (2018), en contra de la sentencia núm. 029-2018-SS-67/2018, dictada por la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, en fecha siete (07) de marzo del año dos mil dieciocho (2018), que rechaza el recurso de apelación interpuesto por Los Ángeles Dodgers, LLC, y en consecuencia confirma la sentencia impugnada en todas sus partes.

2.- Que el artículo 15 de la Ley núm. 25-91, del 15 de octubre de 1991, Orgánica de la Suprema Corte de Justicia, modificada por la Ley núm. 156 de 1997, reza: “En los casos de Recurso de Casación las diferentes Cámaras que componen la Suprema Corte de Justicia, tendrán facultad de conocer el primer recurso de casación sobre cualquier punto. Sin embargo, cuando se trate de un segundo Recurso de Casación relacionado con el mismo punto, será competencia de las cámaras reunidas de la Suprema Corte de Justicia, o sea, de la Suprema Corte de Justicia en pleno, el conocimiento de los mismos”.

3.- Que en la sentencia impugnada y en los documentos a que ella se refiere, consta lo siguiente:

a) Que con motivo de la demanda laboral en nulidad de desahucio e indemnización en reparación por daños y perjuicios, interpuesta en fecha veintitrés (23) de enero del año dos mil trece (2013), por el Sr. Vladimir Martínez, en contra de Los Ángeles Dodgers, LLC; la Primera Sala del Juzgado de Trabajo del Distrito Judicial de Santo Domingo, dictó la sentencia núm. 335/2013, en fecha quince (15) de mayo del año dos mil trece (2013), cuyo dispositivo es el siguiente: **Primero:** Rechaza la excepción de incompetencia en razón de la materia propuesta por la parte demandada Dodgers De los Ángeles, por los motivos indicados; **Segundo:** Rechaza el medio de inadmisión propuesto por la parte demandada Dodgers De los Ángeles, fundamentado en falta de calidad del demandante, por los motivos expresados en el cuerpo de esta sentencia; **Tercero:** Declara regular y válida, en cuanto a

la forma, la presente demanda de fecha veintitrés (23) de enero de dos mil trece (2013), por el señor Vladimir Martínez, en contra de la entidad Dodgers De los Ángeles, por haber sido interpuesta de conformidad con la ley que rige la materia; **Cuarto:** Rechaza la demanda en nulidad de desahucio y pago de salarios adeudados intentada por el señor Vladimir Martínez, en contra de la entidad Dodgers De los Ángeles, por los motivos supra indicados; **Quinto:** Declara resuelto el contrato de trabajo por tiempo indefinido que existía entre el demandante Vladimir Martínez y la demandada, entidad Dodgers De los Ángeles, por causa de desahucio ejercido por la empleadora y con responsabilidad para esta; **Sexto:** Acoge la demanda en pago de prestaciones laborales y derechos adquiridos por desahucio, en consecuencia, condena a la parte demandada Dodgers De los Ángeles, a pagar a favor del señor Vladimir Martínez, los valores siguientes: 28 días de salario ordinario por concepto de preaviso, ascendente a la suma de Ocho Mil Doscientos Veinticuatro Dólares Norteamericanos con 93/100 (US\$8,224.93), o su equivalente en pesos dominicanos; 14 días de salario ordinario por concepto de compensación por vacaciones, ascendente a la suma de Cuatro Mil Ciento Doce Dólares Norteamericanos con 50/100 (US\$4,112.50) o su equivalente en pesos dominicanos; la cantidad de Siete mil Dólares Norteamericanos con 00/100 (US\$7,000.00) o su equivalente en pesos dominicanos, correspondiente al salario de navidad del año 2012 y participación en los beneficios de la empresa, ascendente a la suma de Trece Mil Doscientos Dieciocho Dólares Norteamericanos con 63/100 (US\$13,218.63) o su equivalente en pesos dominicanos; más la suma de un día de salario por cada día de retardo en el pago de las prestaciones laborales, contados a partir del primero (1ro.) de diciembre del año 2012, por aplicación del artículo 86, parte in fine del Código de Trabajo, todo en base a un salario mensual de Siete Mil Dólares Norteamericanos con 00/100 (US\$7,000.00), y un tiempo laborando de dos (2) años, siete (7) meses y veinticinco (25) días; **Séptimo:** Condena a la demandada Dodgers De los Ángeles, a pagarle al señor Vladimir Martínez, la suma de Cien Mil Pesos Dominicanos con 00/100 (RD\$100,000.00), como justa indemnización por los daños y perjuicios causados por no haberse inscrito en la Seguridad Social y sus dependencias; **Octavo:** Compensa el pago de las costas del procedimiento por haber sucumbido ambas partes respectivamente en algunos de sus pretensiones; **Noveno:** Ordena el ajuste o indexación en el valor de la moneda durante el tiempo que mediere entre la fecha de la demanda y la fecha en que se pronunció la presente sentencia.

b) Con motivo de los recursos de apelación interpuestos en contra de la decisión de primer grado, intervino la sentencia laboral núm. 153/2015, dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo, en fecha veintitrés (23) de julio del año dos mil quince (2015), con el siguiente dispositivo: **Primero:** Declara bueno y válido en cuanto a la forma, el recurso de apelación, interpuesto de manera principal por los Ángeles



Dodgers, LLC, en fecha cuatro (4) de julio del año dos mil trece (2013) y el recurso incidental interpuesto por el señor Vladimir Martínez, 19 de julio del año 2013 contra la sentencia No. 335/2013, de fecha quince (15) del mes de mayo del año dos mil trece (2013), dictada por la Primera Sala del Juzgado de Trabajo de la Provincia de Santo Domingo, por haber sido hecho conforme a la ley; **Segundo:** En cuanto al fondo acoge el recurso de apelación principal interpuesto por los Ángeles Dodgers LLC, y rechaza el incoado por Vladimir Martínez, en consecuencia revoca la sentencia No. 335/2013, dictada por la Primera Sala del Juzgado de Trabajo de Santo Domingo y declara la incompetencia de atribución de los tribunales y cortes de trabajo para conocer la demanda en nulidad de desahucio, por consiguiente, envía el asunto por ante el comisionado de Béisbol de Grandes Ligas para conocer del referido litigio, por los motivos precedentemente enunciados; **Tercero:** Se Reserva las Costas para que siga la suerte de lo principal.

c) Que dicha sentencia fue recurrida en casación, dictando al respecto la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia la sentencia núm. 526/2017, de fecha veintitrés (23) de agosto del año dos mil diecisiete (2017), mediante la cual casó la decisión impugnada, disponiendo en sus motivaciones: **Primero:** Casa la sentencia dictada por la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santo Domingo, de fecha 23 de julio del 2015, cuyo dispositivo se ha copiado en parte anterior del presente fallo y envía el asunto por ante la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional; **Segundo:** Compensa las costas.

d) Que para conocer nuevamente el proceso y dentro de los límites del envío fue apoderada la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, la cual, actuando como tribunal de envío, dictó la sentencia núm. 029-2018-SEN-67/2018, en fecha siete (07) de marzo del año dos mil dieciocho (2018), ahora impugnada, cuyo dispositivo es el siguiente: **Primero:** Se acogen, en cuanto a la forma, y se rechazan, en cuanto al fondo, los recursos de apelación principal, interpuesto por Los Ángeles Dodgers LLC, y el incidental, incoado por Vladimir Martínez, que se han ponderado, más ambas descritos, por los motivos que constan en el cuerpo de esta sentencia; **Segundo:** Se confirma la sentencia recurrida, como queda dicho, con los referidos recursos de apelación, por los motivos expuestos precedentemente; **Tercero:** Se compensan las costas del procedimiento, por haber sucumbido ambas partes en puntos de sus pretensiones; **Cuarto:** Se compensan las costas del procedimiento, por haber sucumbido ambas partes en puntos de sus conclusiones; **Quinto:** En virtud del principio de aplicación directa de la Constitución, la presente sentencia una vez adquirida el carácter de la fuerza ejecutoria por disposición de la ley para llevar a cabo su ejecución, el ministerial actuante debe estar acompañado de la fuerza pública, la cual se canalizará según lo dispone el artículo 26 inciso 14 de la Ley 13311, Orgánica del Ministerio

público"; (Resolución No. 17/15 de fecha 03 de agosto del 2015, del Consejo del Poder Judicial).

4.- Que la parte recurrente Los Ángeles Dodgers, LLC, hace valer en su memorial de casación, depositado por ante la Secretaría de la Corte a qua, como medios de casación: **Primer Medio:** Desnaturalización de los escritos, las pruebas y los hechos de la causa; **Segundo Medio:** Violación a la ley y falta de base legal; **Tercer Medio:** Falta de motivación; **Cuarto Medio:** Una vez la corte a qua determinó la existencia de una supuesta relación laboral entre las partes, la Corte incurrió en falta de base legal, violación a la ley y desnaturalización de los hechos, al haberse declarado competente para conocer de la acción, en cuanto a la naturaleza del supuesto contrato de trabajo y al no referirse al supuesto salario del jugador.

#### Análisis de los medios de casación

5.- Que la parte recurrente presenta cuatro (4) medios de casación que se reúnen por su vinculación en el reproche a la sentencia objeto de casación en cuanto a desnaturalización de los escritos, las pruebas, los hechos de la causa, violación a la ley y falta de base legal y de motivos, fundamentado en que la corte a quo incurrió en el vicio de desnaturalización de los escritos y los hechos de la causa, concernientes a la naturaleza del contrato de entrenamiento suscrito entre las partes, así como en cuanto a la elección del foro para tratar sus desavenencias, que el recurrido no ostentaba la calidad de trabajador frente a la entidad Los Ángeles Dodgers, toda vez que la relación contractual vigente entre las partes era un contrato de aprendizaje, de una naturaleza civil, consistente en un contrato deportivo de características especiales, reglamentado por el convenio de las grandes ligas (Major League Agreement MLA), cuya ejecución y cumplimiento es coordinado y regido por las directrices de la Oficina del Comisionado de Béisbol de las Grandes Ligas; que la corte de envío desnaturalizó el contrato suscrito entre las partes al decidir erróneamente que era competente para conocer sobre el proceso al pesar de la excepción de incompetencia planteado y fundamentada en hecho y derecho por el hoy recurrente; que además al fallar como lo hizo la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, incurrió en una franca violación e inobservancia de ley por la falta de ponderación de los documentos aportados por la parte recurrente al proceso conforme lo establecido en el artículo 541 del Código de Trabajo y una falta de motivación en la sentencia recurrida especialmente al establecer que el contrato que unía a las partes es de naturaleza laboral, sin fundamentar ni motivarlo en derecho. Podría decirse, después de un estudio global del recurso, que toda su argumentación, en cuanto a los medios propuestos, giran alrededor de dos (2) pedimentos, los cuales son, en línea de argumentación: a) la incompetencia de los tribunales laborales, en razón de que las partes acordaron resolver sus conflic-



tos mediante la figura del arbitraje; y b) la naturaleza jurídica del contrato suscrito entre las partes, es decir, la parte recurrente sostiene que se trata de una relación de índole civil (contrato de aprendizaje civil), mientras que el fallo impugnado asegura un vínculo de naturaleza laboral.

6.- Que debido al vínculo de interdependencia jurídica que tienen los dos aspectos señalados más arriba se hace necesario, por un asunto de lógica formal, proceder en primer término el análisis de los medios de casación que se relacionan con la naturaleza del contrato que unió a las partes, ya que la conclusión sobre ese primer aspecto podría eventualmente influir en la discusión sobre la validez o no del arbitraje en la especie.

7.- Que, tal y como se lleva dicho, la parte recurrente alega desnaturalización de los hechos de la causa al momento en que los jueces del fondo otorgaron la calificación jurídica laboral al contrato por escrito firmado entre las partes en causa, apoyándose tanto en declaraciones testimoniales como en lo que denominan “contrato uniforme de jugador de ligas menores”. Incluso de la lectura de los medios de casación se advierte que en realidad los argumentos giran mayormente en torno a una desnaturalización del contrato uniforme.

8.- Que el artículo 1 del Código de Trabajo, define el contrato de trabajo como aquel por el cual una persona se obliga mediante una retribución, a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de esta.

9.- Que de acuerdo con el principio IX fundamental del Código de Trabajo, el contrato de trabajo no es el que consta en un escrito, sino el que se ejecuta en hechos, es decir que el contrato de trabajo es un contrato de realidad.

10.- Que el contrato de trabajo tiene tres elementos básicos los cuales son la prestación de un servicio personal, subordinación y salario, en especie la corte *a quo* en un examen integral de las pruebas determinó que la parte recurrente realizaba un trabajo, bajo subordinación y que recibía un salario por esa prestación personal.

11.- La subordinación jurídica, es el elemento primordial y distintivo de todo contrato de trabajo y la cual se manifiesta en la práctica por el derecho que se otorga al empleador de instruir al trabajador respecto del modo y condiciones de ejecución de sus tareas y la obligación para este de cumplir con las directrices y mandatos de aquel; que ha sido jurisprudencia constante de esta suprema corte de justicia que la subordinación jurídica expresa en todas aquellas situaciones en el que el empleador goza de la potestad de controlar la actividad laboral de su dependiente, cuestión de hecho que debe ser apreciada soberanamente por

los jueces de fondo; en tal virtud corresponde a estos establecer por la debida ponderación de las circunstancias de los hechos, las deposiciones de los testigos y el examen de los documentos aportados al debate, si en un caso específico existe o no subordinación jurídica y por el contrato de trabajo; que las consideraciones para determinar la existencia de la subordinación jurídica, el juez tomará en cuenta el lugar donde se ejecuta el trabajo, la jornada y horario que deba cumplir el trabajador, el suministro de útiles e instrumentos de trabajo, la condición o no de exclusividad en la prestación de los servicios, la ausencia o presencia personal dependiente, el tipo de remuneración y cualesquier otras circunstancias que permitan establecer si en la especie se está o no en presencia de un contrato de trabajo.

12.- Que es una obligación de los jueces de fondo determinar la naturaleza de la prestación del servicio prestado en la búsqueda de la verdad material de los hechos sometidos a su conocimiento.

13.- Que la sentencia objeto del presente recurso de casación, dictada por la Segunda Sala de la Corte de trabajo del Distrito Nacional expresa lo siguiente: “Que la empresa ha negado la relación laboral, planteando que lo que existió entre las partes en litis fue un contrato civil, y no de trabajo; que el trabajador afirma que estaba vinculado jurídicamente a la empresa con un contrato de trabajo; que la empresa aportó ante esta Corte como testigo al señor YERIK SHAMIL PÉREZ POLANCO, cuyas declaraciones constan en la sentencia recurrida; que dicho testigo declaró que a los jugadores solo se les paga un estipendio, más el bono acordado, pero que no se les paga salario; que la liga no recibe beneficios, sino que solo proporciona los entrenamientos a los jugadores y que si los jugadores faltan sin excusa válida, lo sancionan con su exclusión en los juegos próximos; y que durante los juegos tienen que estar presentes, a disposición de la demandada, en virtud del contrato suscrito; que estas declaraciones son acogidas parcialmente por esta Corte, ya que la afirmación del testigo de que no se paga salario es una calificación jurídica que no le corresponde en su calidad de testigo, por lo que en cuanto a la existencia o no de salario se rechazan dichas declaraciones, y se acogen las otras partes que fueron reseñadas más arriba, por ser coherentes y sinceras.

“Que en virtud de que las partes suscribieron el contrato de fecha 30 de marzo de 2010, denominado “Contrato Uniforme del Jugador de Ligas Menores”; que ese contrato tuvo como esencia la obligación del demandante de jugar béisbol y recibir entrenamiento, conforme las cláusulas pactadas entre las partes, pero siempre el demandante estaría en estado de subordinación frente a la demandada, porque tendría que obedecer sus horarios, órdenes, instrucciones y jomadas de juegos y entrenamientos, y a cambio recibiría pagos de dinero, consistente en, “pagos de salario... durante la temporada misma de juegos de campeonatos”, como



consta en el punto VI, literal B del referido contrato; que también se le pagaba un monto de dinero como compensación para sus gastos durante los entrenamientos, llamado estipendio; que este punto no es controvertido entre las partes; que la prestación del servicio personal y la subordinación del demandante frente a la demandada, además del contrato suscrito, fueron probadas con el referido testigo; que, el salario también es probado por el contrato mencionado, porque como consta en la cita realizada, se utiliza esa palabra, aunque también le llaman estipendio; que incluso el bono a la firma del contrato representa un pago que evidentemente está compensando los servicios que el demandante le reportó a la demandada; que por todos esos elementos constitutivos de una auténtica relación laboral, esta Corte declara que efectivamente existió un contrato de trabajo que vinculaba a las partes en litis, con todas sus consecuencias legales de rigor, que esta decisión vale sentencia; que se confirma la decisión recurrida, en este punto.

14.- En especie la corte *a qua*, después de realizar un examen integral todas las pruebas, entre las que figura el contrato cuya desnaturalización, falta de base legal, violación a la ley y falta de motivos se solicita, la corte de envío determinó que el demandante original prestó un servicio retribuido en condiciones de subordinación, lo que según el artículo 1 del constituye un contrato de trabajo, erradicando con eso toda idea de relación de tipo civil.

15.- Que el principio IV del Código de Trabajo sostiene que: *Las leyes concernientes al trabajo son de carácter territorial. Rigen sin distinción a dominicanos y a extranjeros, salvo las derogaciones admitidas en convenios internacionales. En las relaciones entre particulares, la falta de disposiciones especiales es suplida por el derecho común.*

16.- Que el principio V del Código de Trabajo reza: *Los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores, no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional. Es nulo todo pacto en contrario.*

17.- Que el principio IX del Código de Trabajo expone: *El contrato de trabajo no es el que consta en un escrito, sino el que se ejecuta en hechos. Es nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido en simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación de trabajo quedará regida por este Código.*

18.- En esta parte de la decisión conviene resaltar dos situaciones que interesan en vista de los planteamientos hechos por el recurrente: a) los derechos que el Código de Trabajo otorga a los trabajadores, así como todas las normas laborales que se relacionen a los mismos, son de estricto orden público, razón por la

que convencionalmente no podrían aplicarse normas extranjeras (formuladas por la Mayor League Baseball de los Estados Unidos) en su detrimento, tal y como pretende Los Ángeles Dodgers, y mucho menos puede aceptarse que en base a ese derecho extranjero se pretenda una calificación jurídica diferente a la que el derecho interno de orden público le anuda. Es que el carácter de orden público de las normas laborales tiene un reflejo o concreción en el IV principio que informa al Código de Trabajo, denominado de “irrenunciabilidad”, el cual establece que los derechos reconocidos a los trabajadores no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional; y b) las normas que regulan el derecho del trabajo son, además de orden público, territoriales (Principio Fundamental V del Código de Trabajo), es decir, aplican a los dominicanos y extranjeros en la República Dominicana de manera indistinta, teniendo el derecho civil una función únicamente supletoria. En ese sentido, se advierte que una vez producida una relación que interesa al derecho del trabajo por haberse prestado un servicio en condiciones de subordinación, tal y como apreciaron los jueces del fondo en el presente caso, procede la aplicación del Código de Trabajo de manera imperativa y sin tomar en cuenta lo indicado por las partes, lo que no fuera contradicho por los jueces del fondo en su sentencia. Situación que también adquiere mayor vigor para este caso en vista de que la ley general de deportes No. 356-05 no regula los contratos de tipo económicos o de naturaleza patrimonial entre un jugador y el club que lo contrata.

19.- De igual manera es útil señalar que, contrario a lo que pretende la recurrente, no es necesario que el empleador busque una finalidad económica o patrimonial directa con la labor<sup>1</sup> prestada por el trabajador, sino que lo importante es que haya una persona que dirija personalmente las labores impartiendo órdenes que conduzcan la fuerza de trabajo que pone el trabajador a disposición el empleador en beneficio del empleador, que es lo que se conoce como subordinación jurídica como situación fáctica protegida por el derecho del trabajo.

20.- Lo dicho anteriormente sobre la irrenunciabilidad tiene como efecto que resulte inoperante cualquier cláusula contractual que implique restricción a derechos que la ley le reconoce a los trabajadores, siempre que ellas no tengan fundamento en la inobservancia del contrato por parte del jugador en conexión siempre con las disposiciones del Código de Trabajo.

21.- Que en virtud de la primacía de la realidad y girando la controversia sobre la naturaleza de la prestación del servicio prestado y el alegato del recurrente de que el contrato “Contrato Uniformal del Jugador de las Ligas Menores”, se trataba de un contrato de aprendizaje.

1 Lo dicho es sin perjuicio que cabría aquí la posibilidad de apreciar una relación patrimonial o económica indirecta entre la prestación de servicio del jugador y el club deportivo, ello de cara a un futuro contrato que implica la participación en juegos en donde se persigan los solicitados aspectos económicos.



22.- Que el contrato de aprendizaje en materia laboral es aquel por el cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, para recibir en cambio además de la remuneración convenida, una formación profesional melódica y sistemática, con miras a que su aprendizaje incida en la productividad y la competitividad de la empresa, además rige la relación entre la empresa y el aprendiz durante el proceso de aprendizaje.<sup>2</sup>

23.- Que en la especie no se trataba de un contrato por tiempo indefinido sino de un contrato especial y estacional de carácter laboral, cuyo objetivo era la formación del trabajador, en ese tenor no correspondía las prestaciones laborales ordinarias ni la aplicación del artículo 86 del Código de Trabajo, que no corresponde a contratos de duración determinada, además de que es jurisprudencia constante la obligación del tribunal de determinar la clasificación o calificación de la naturaleza del contrato de trabajo, su definición y particularidad.<sup>3</sup>

24.- Que en ese mismo orden el recurrente sostiene además que la sentencia hoy recurrida al desnaturalizar el contrato suscrito entre las partes decidió de manera errónea que dicha corte era la competente para conocer la litis entre las partes a pesar del fundamentado pedimento de incompetencia planteado por Los Ángeles Dodgers LLC.

25.- Es importante señalar que el recurrente expresa que el artículo XX del contrato uniforme de jugador de ligas menores, intervenido entre el jugador Vladimir Martínez y la organización Los Ángeles Dodgers LLC, dispone expresamente el arbitraje como solución de las disputas que, con relación a ese contrato, intervengan entre el jugador y club o equipo.

26.- Que la figura del arbitraje en materia de conflictos jurídicos laborales<sup>4</sup> está configurada por el artículo 419 del Código de Trabajo, el cual, como dato importante, no hace remisión de este instituto al arbitraje previsto para el derecho común o comercial; afirmación esta que encuentra soporte normativo en la ley de arbitraje comercial vigente No. 489-08, específicamente en sus artículos 2.1 y 3, de los cuales puede inferirse que un asunto de orden público como lo es el derecho de trabajo no constituye una materia “arbitrable” en términos concebidos por dicha ley, ya que en ella impera una impronta netamente comercial.

27.- Que sobre la interpretación del artículo 419 del Código de Trabajo y el arbitraje en materia de trabajo, la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, estableció en su sentencia del 23 de agosto del año 2017, lo siguiente:

*Considerando, que el artículo 480 del Código de Trabajo establece la competencia de atribución de los tribunales laborales para conocer de las demandas en reclamos de derechos nacidos de la relación de trabajo, así como las demandas accesorias; Considerando, que el artículo 419, establece: “en todos los casos de conflictos de trabajo, sea cual sea su naturaleza, los empleadores y trabajadores, o las asociaciones que los representen, pueden acordar su sumisión al juicio de árbitros libremente escogidos por ellos. El laudo que éstos dicten no producirá efecto jurídico válido cuando desconozca disposiciones de la ley cuyo carácter sea de orden público”.*

*Considerando, que existen limitaciones en el derecho laboral para el ejercicio del principio de la autonomía de la voluntad, en virtud de la posición de desigualdad económica que existe entre los trabajadores y lo empleados, que puede dar al traste con la aceptación por parte del trabajador de condiciones y cláusulas en su contrato de trabajo que le sean desventajosas, en esa virtud, el principio V del Código de Trabajo establece “que los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores, no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional. Es nulo todo pacto en contrario”; asimismo, el Principio XIII, establece: “El Estado garantiza a empleadores y trabajadores, para la solución de sus conflictos, la creación y el mantenimiento de jurisdicciones especiales...”; Considerado, que el artículo 38 del Código de Trabajo establece que son nulas las cláusulas que tengan por objeto la renuncia o limitación de los derechos que acuerda este Código en beneficio de los trabajadores, y el contrato de trabajo se ejecutará como si tales cláusulas no existieran”;*

*Considerando, que en el caso que nos ocupa, el contrato suscrito entre las partes contiene una cláusula compromisoria donde pactaron que en caso de litigio el mismo será conocido en arbitraje, que reclama la parte recurrente en su demanda original valores por concepto de prestaciones laborales y otros derechos laborales, cuya jurisdicción competente para conocer la misma, según el ordenamiento jurídico establecido, es la jurisdicción laboral;*

*Considerando, que si bien es cierto, que la normativa laboral dominicana, en su afán de ofrecer alternativas para la solución de los conflictos en su materia, permite que por la vía del arbitraje éstas diferencias puedan ser dirimidas una vez materializadas, tal y como consta en el artículo 419 del Código de Trabajo por la vía del arbitraje, no menos cierto es, que la naturaleza del derecho laboral que es en primer orden un derecho social, revestido por todas las garantías que ofrece el estado puede ser disminuido por un acuerdo o contrato entre partes, máxime que una de las cláusulas de dicho acuerdo se conciba en detrimento de uno de éstos, como se estableciera en parte anterior de esta sentencia; que, en ese*

2 Resolución núm. 31-2010-Reglamento sobre el Contrato de Aprendizaje del Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP).

3 Sentencia 18 de diciembre 2013, núm. 76, B. J. 1237, pág. 1069 y 1070.

4 Hay que recordar que existe otro tipo de arbitraje en materia laboral que se aplica exclusivamente para solucionar conflictos económicos



sentido, las partes no pueden, en modo alguno, renunciar (Principio V y XIII del Código de Trabajo) a las vías establecidas por la ley para solucionar las discusiones que surjan en el curso de la relación laboral.

28.- Que sobre este mismo aspecto la Tercera Sala dijo más recientemente, en fecha 20 de diciembre 2019 que:

*“Esta Tercera Sala, tiene a bien ratificar el criterio anteriormente mencionado, y si bien se mantendrá la sentencia impugnada, proceza en las motivaciones siguientes a apuntalar sobre la posición de esta corte de casación sobre el conflicto entre el principio de irrenunciabilidad de los derechos y el principio de la autonomía de la voluntad en la suscripción de una cláusula arbitral, en el marco de una interpretación conjunta y armónica de las garantías establecidas en el Código de Trabajo, la Constitución y el Bloque de constitucionalidad, en provecho del trabajador.*

*En ese sentido, el arbitraje en el derecho del trabajo supone necesariamente, como elemento indispensable para su procedencia, la existencia con anterioridad de un conflicto jurídico de trabajo entre las partes, y que cada uno de sus suscribientes adopten de manera colegiada y sin coacción de ningún tipo la aplicación de este método de solución alternativa de conflictos.*

*Las cláusulas contractuales que se dispongan de la aplicación del arbitraje al momento de la suscripción del contrato de trabajo, resultan ser nulas de pleno derecho al suponer la renuncia de la competencia de los Tribunales de Trabajo, la cual resulta ser de orden público y no puede ser derogada por convenciones particulares ni mucho menos hacer sufrir una limitación, de conformidad con lo señalado por el artículo 6 del Código Civil de la República Dominicana y al Principio V del Código de Trabajo.*

*La protección de los derechos fundamentales de las personas en estado de vulnerabilidad formal y material, forma parte de la función esencial del Estado dispuesta por el artículo 8 de la Constitución, conforme a la cual “(...) el Estado dominicano garantizará la protección efectiva de los derechos de la persona, el respeto de su dignidad y la obtención de los medios que le permitan perfeccionarse de forma igualitaria, equitativa y progresiva, dentro de un marco de libertad individual y de justicia social, compatibles con el orden público, el bienestar general y los derechos de todos y todas”, obligación puesta a cargo de todos los poderes públicos, entre ellos el Poder Judicial y todas sus dependencias funcionales, administrativas y jurisdiccionales, incluida esta Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia.*

*La irrenunciabilidad de los derechos a lo que hace mención el Principio V del Código de Trabajo, se interpreta en sentido amplio, incluyendo no solo los derechos reconocidos por las leyes sino también aquellos reconocidos por la Constitución y los Tratados Inter-*

*nacionales, como al efecto es el derecho de acceso a la justicia, previsto en el artículo 69 de la Constitución, de las personas que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad, como ocurre con los trabajadores al momento de la suscripción de un contrato de trabajo que incluya una renuncia a la competencia de los órganos jurisdiccionales para conocer el conflicto surgido entre este y su empleador, toda vez que, de no suscribir una cláusula arbitral o que suponga la renuncia de cualquier derecho subjetivo o adjetivo, resulta lógico inferir que no sería contratado por la empresa, encontrándose en una condición de desventaja donde la autonomía de la voluntad del trabajador suscribiente se encuentra condicionada a la renuncia de un derecho fundamental.*

*En adición a lo antes expresado, la garantía constitucional del libre acceso a la justicia supone, para la materia laboral, el respeto de otros derechos fundamentales de índole procesal, tal y como sería el que se desprende de la especialidad de los jueces de trabajo como una característica de impartir justicia en esta materia, que implica una mejor efectividad en lo que a tutela judicial efectiva se refiere.*

*De lo antes expuesto, esta Tercera Sala advierte, que la corte a qua ha actuado conforme al mandato expreso de protección del derecho fundamental al acceso a la justicia que le asiste al trabajador, al restar validez a la cláusula arbitral suscrita entre este y las demás partes envueltas en el proceso, razón por lo que dicho argumento debe ser desestimado”.*

29.- Que estos criterios son mantenidos por estas salas reunidas con referencia a las observaciones al orden público laboral, a la irrenunciabilidad de los derechos, a las limitaciones de la autonomía de la voluntad, al principio de la primicia de la realidad, al contrato de trabajo, al examen de los jueces de fondo sobre los elementos y la naturaleza del contrato de trabajo, a la no validez de la inclusión de una cláusula arbitral en el Derecho del Trabajo; sin embargo, tiene el deber de casar la sentencia impugnada sobre la base de que los jueces del fondo no cumplieron su deber de especificar el tipo de relación laboral existente en la especie. Así las cosas, se advierte que la Corte a-qua tampoco erró al determinar la naturaleza laboral del contrato que nos ocupa. No obstante, a lo cual estas salas reunidas son de criterio que es una obligación de los jueces de fondo determinar el tipo de contrato de trabajo que unió a las partes en causa, todo sobre la base del aspecto fáctico relativo a la prestación del servicio y la búsqueda de la verdad material de los hechos sometido a su conocimiento.

30.- Que en la especie el tribunal de fondo por la naturaleza del servicio prestado, el particularismo en los ejercicios de las obligaciones realizadas por las partes y ser claramente un contrato de naturaleza especial debió en el ejercicio de sus atribuciones y la materialidad de la verdad y utilizando el principio de la pri-



macía de la realidad determinar el tipo o clasificación del contrato de trabajo, sus obligaciones, responsabilidades y consecuencias, para la aplicación de una justicia acorde con los hechos de la causa, por lo que la misma se casa por falta de base legal y un limitada apreciación de los hechos de la causa.

31.- Que el artículo 20 de la Ley de procedimiento de casación, modificada por la Ley núm. 491-08, dispone que siempre que la Suprema Corte de Justicia casare una decisión, enviara el asunto a otro tribunal del mismo grado o categoría de aquel donde procede la sentencia que ha sido objeto de recurso.

32.- Que las costas pueden ser compensadas cuando la sentencia es casada por falta de base legal.

Por todos los motivos expuestos, las SALAS REUNIDAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA, después de haber deliberado, FALLAN:

**PRIMERO:** CASAN la sentencia dictada por la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, en fecha nueve (09) de noviembre del año dos mil diecisiete (2017), en lo relativo a las particularidades, responsabilidades y consecuencias del contrato laboral que une a las partes, cuyo dispositivo se ha copiado en parte anterior del presente fallo, y envían así delimitado el asunto ante la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, para su conocimiento.

**SEGUNDO:** COMPENSAN las costas del procedimiento.

Firmado por los magistrados **Luis Henry Molina Peña, Manuel R. Herrera Carbuccion, Pilar Jiménez Ortiz, Samuel Arias Arzeno, Justiniano Montero Montero, Napoleón Estévez Lavandier, Francisco A. Jerez Mena, María G. Garabito Ramírez, Fran E. Soto Sánchez, Francisco A. Ortega Polanco, Vanessa E. Acosta Peralta, Manuel Alexis Read Ortiz, Anselmo Alejandro Bello F., Rafael Vásquez Goico y Moisés A. Ferrer Landrón.**

*César José García Lucas, secretario general de la Suprema Corte de Justicia, CERTIFICO, que la sentencia que antecede fue dada y firmada por los jueces que figuran en la estampa de firma electrónica, en la fecha arriba indicada.*

**VOTO SALVADO DE LOS MAGISTRADOS MANUEL ALEXIS READ ORTIZ Y SAMUEL ARIAS ARZENO.**

Con el mayor respeto a nuestros compañeros jueces de Salas Reunidas de la Suprema Corte de Justicia que se encuentran en mayoría, los suscritos Manuel Alexis Read Ortiz y Samuel Arias Arzeno entendemos, al igual que ellos, que se debe acoger el presente recurso y casar la sentencia recurrida pero no por las razo-

nes esbozadas en el cuerpo de la presente decision, sino por las siguientes:

**A. Aplicación de la regla Kompetenz – Kompetenz**

1. La regla Kompetenz – Kompetenz establece, entre otras cosas, que solamente los árbitros son los llamados a revisar su competencia. En otras palabras, ante una cláusula arbitral, no corresponde a la justicia ordinaria decidir si el arbitro es el competente. Es el arbitro el que decide si es competente o si es incompetente, en cuyo caso remite a las partes por ante los jueces ordinarios. Como se ve, no se trata de un tema de monopolio de los árbitros, sino de prioridad en el que debe de ser conocido el aspecto de competencia.
2. Es un hecho indiscutible que entre las partes Los Angeles Dodgers, LLC y el señor Vladimir Martínez Rodríguez existía un contrato de trabajo. Se trata del Contrato de Empleado Uniforme que deben utilizar todos los equipos de la Major League Baseball (MLB). Ningún equipo perteneciente a la Major League Baseball puede contratar los servicios de un prospecto fuera de las condiciones establecidas en el mismo, el cual ha sido debidamente consensuado por los propietarios de clubes de béisbol y el Sindicato de Peloteros de la MLB, en representación de los jugadores.
3. En una de las cláusulas del referido Contrato Uniforme, en ocasión de las Controversias señala que “en la eventualidad de cualquier controversia o litigio que surja entre el Empleado y el Club en cuanto a la formación, la aplicación o la interpretación del presente Contrato Uniforme para Empleado del Club de Grandes Ligas, el único y exclusivo foro disponible al Empleado y al Club para estos fines será el arbitraje por ante el Comisionado o por ante quien este designe”.
4. En atención a la creciente instalación de escuelas de béisbol profesional de los equipos de grandes ligas en el país y que recibe, no solamente a jóvenes dominicanos, sino de America Latina, la MLB suscribió un acuerdo con el Centro de Resolución Alternativa de Controversias de la Cámara de Comercio y Producción de Santo Domingo, para que esta institución fuera la sede arbitral para conocer de los conflictos que surjan entre los jugadores y los equipos. Cabe destacar que, se trata de una concesión única en favor de esta institución arbitral ya que fuera de aquí, solamente existe sede en los Estados Unidos de America. De igual forma, importante es resaltar que los gastos del arbitraje son cubiertos por la MLB -no por el club de Grandes Ligas envuelto en el litigio-, por lo que los costos del arbitraje no constituyen obstáculo alguno al acceso a la justicia. Este mecanismo de solución de dispuesta es el producto de una participación



dialógica de los interesados propietarios de equipos y sindicato de peloteros-, además constituye una herramienta garantista de los derechos de las partes por tanto no ha lugar al eufemismo de que los derechos del trabajador se encuentran en menoscabo alguno en el entendido de que no se trata de un acceso a justicia gravado con sistema de costos.

5. En los artículos 12 y 20 numeral 1) de la Ley 489-08 se establece el principio universal del kompetenz - kompetenz, según el cual corresponde a la jurisdicción arbitral decidir sobre su propia competencia. En efecto, el referido texto señala que “el tribunal arbitral estará facultado para decidir acerca de su propia competencia, incluso sobre las excepciones relativas a la existencia o a la validez del acuerdo de arbitraje...”.
6. Por otra parte es importante destacar que la intervención judicial en materia de arbitraje es limitada a los casos establecidos por la ley. “...con la intervención judicial limitada se persigue, principalmente, el respeto a la autonomía de la voluntad de las partes, principio que debe primar en los acuerdos de arbitraje”<sup>5</sup>.
7. De lo anterior, no correspondía a los tribunales del orden judicial decidir la competencia o no de los árbitros, sino que dicha decisión correspondía al tribunal arbitral. En sentido muy parecido ya la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia ha señalado en ocasión de una demanda en suspensión de proceso arbitral, basado en la existencia de una demanda en nulidad de cláusula arbitral, que “...cuando es pretendida la suspensión del proceso arbitral, debe ser el arbitro apoderado del caso quien se refiera a la posibilidad de ordenar esta medida precautoria, máxime cuando, como se ha detallado anteriormente, en el caso el fundamento de la indicada suspensión lo era la interposición de una demanda en nulidad de cláusula arbitral, cuestión que no puede ser conocida por los tribunales del orden judicial”<sup>6</sup>.

#### **B. Arbitrabilidad del caso que nos ocupa.**

8. En primer lugar debemos de admitir que el tema de la arbitrabilidad de casos laborales no ha sido pacífico, de hecho generó disidencias en una oportunidad anterior en que fue tratado el asunto por ante Salas Reunidas de la Suprema Corte de Justicia. Propicio también es resaltar que res-

petamos, aunque no compartimos, el recelo con el que los expertos en materia laboral abordan el tema. No obstante, entendemos que la materia que nos ocupa es arbitrable por las siguientes razones:

9. Tradicionalmente mucho se ha hablado de la justicia arbitral y su tensión con la justicia ordinaria. Muchos tienen la visión errada de que una sustituye y se contrapone a la otra. Nosotros preferimos verlas a ambas dentro de un sistema complementario de justicia. Hay dos aspectos que es bueno tener en consideración para entender un poco mejor esta dinámica; en primer lugar como dice Howard Holtzmann, “los árbitros y los jueces estatales son verdaderos ‘socios’ en la administración de la justicia”; y en segundo lugar, el principio es la no intervención de la justicia ordinaria en los asuntos que concierne al arbitraje, con excepción de aquellos casos limitativamente señalados por el legislador.
10. Se ha dicho que la posición pro arbitraje está anclada en una corriente de privatizar los derechos de los trabajadores, pero por el contrario se trata de un espacio -por lo general más especializado- en el que al igual que en la justicia ordinaria se garantiza la seguridad jurídica y los derechos fundamentales; su historia lo atesta de esa manera y constituye una alternativa de administración de justicia propia de los desafíos del siglo XXI, acreedora de estándares de predictibilidad y eficacia manifiestamente consolidados.
11. Es bueno recordar que el Estado fue desde siempre, como parte procesal, un límite importante a excluir en el arbitraje. El orden público de sus actuaciones impedian su participación arbitral. Expresamente el artículo 1004 del Código de Procedimiento Civil establecía de manera categórica que no podía establecerse compromisos (arbitrales) sobre las causas que conciernían al Estado. No obstante, todos sabemos que ese paradigma cambió, y hoy el artículo 220 de nuestra Constitución prevé la posibilidad de que el Estado Dominicano pueda participar en arbitrajes nacionales e internacionales<sup>7</sup>.
12. Hechos los anteriores señalamientos, pasamos al caso que nos ocupa. En sentido general, el artículo 418 del Código del Trabajo establece que “La aplicación de las disposiciones de las leyes y reglamentos de trabajo está encomendada: 1. a la Secretaría de Estado de Trabajo y sus dependencias; 2. a los tribunales”.

5 SCJ. 1ra. Sala. Núm. 17-1272 del 8 de enero de 2019.

6 SCJ. 1ra. Sala. Núm. 0019/2020 del 29 de enero de 2020.

7 Artículo 220.- Sujeción al ordenamiento jurídico. En todo contrato del Estado y de las personas de Derecho Público con personas físicas o jurídicas extranjeras domiciliadas en el país, debe constar el sometimiento de estas a las leyes y órganos jurisdiccionales de la República. Sin embargo, el Estado y las demás personas de Derecho Público pueden someter las controversias derivadas de la relación contractual a jurisdicciones constituidas en virtud de tratados internacionales vigentes. Pueden también someterlas a arbitraje nacional e internacional, de conformidad con la ley.



13. La parte controversial viene con el contenido del artículo siguiente 419, en el cuál destacamos en negrilla dos aspectos. **“En todos los casos de conflictos de trabajo, sea cual sea su naturaleza**, los empleadores y trabajadores, o las asociaciones que los representen, **pueden acordar su sumisión al juicio de** árbitros libremente escogidos por ellos. Éste no es el arbitraje que establece ese mismo Código en los artículos 680 y siguientes, llamado a resolver los conflictos económicos entre sindicatos de trabajadores y empleadores con relación a las condiciones de trabajo. Se puede asegurar que el Código previó dos tipos de arbitraje, uno para los conflictos económicos (680 y s) y otro para todos los demás conflictos (419).

14. En esta decisión que suscribe la mayoría, se pretende evitar que los demás conflictos laborales sean conocidos mediante el arbitraje, siguiendo el camino ya trazado por la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, en fecha 23 de agosto de 2017, que resaltamos a continuación: “26.- Que la figura del arbitraje en materia de conflictos jurídicos laborales está configurada por el artículo 419 del Código de Trabajo, el cual, como dato importante, **no hace remisión de este instituto al arbitraje previsto para el derecho común o comercial**; afirmación esta que encuentra soporte normativo en la ley de arbitraje comercial vigente No. 489-08, específicamente en sus artículos 2.1 y 3, de los cuales puede inferirse que **un asunto de orden público como lo es el derecho de trabajo** no constituye una materia “arbitrable” en términos concebidos por dicha ley, ya que en ella impera una impronta netamente comercial”.

15. En cuanto al primer argumento de la remisión en cuanto a que el artículo 419 del Código de Trabajo no hace una remisión de este instituto al arbitraje previsto para el derecho común o comercial, es lógico que no tiene que hacerlo. Es el último párrafo del principio IV del referido Código que establece que “la falta de disposiciones especiales es suplida por el derecho común”, y lógicamente, en 1992 cuando se promulga el Código, no podía existir una remisión a una ley promulgada 16 años después la Ley 489 del 2008.

16. En cuanto al segundo argumento, establecer que el derecho de trabajo es de orden público nos abre grandes interrogantes: ¿Si todo el derecho de trabajo es de orden público y por ende no admite convenio en contrario, cuales son los casos que están llamados a dirimirse por la vía del art. 419 del Código de Trabajo? ¿Cuál fue la finalidad de esta norma? ¿Qué sentido tiene haberla incluido en el Código de Trabajo? Claro que no tenemos las respuestas en esta decisión.

17. Se incurre en el error, en nuestra opinión, de dividir el orden público en un antes y un después, ya que se impide acudir al arbitraje mediante la cláusula arbitral que da ini-

cio a la relación laboral, pero se permite acudir al arbitraje mediante una convención posterior a la terminación del contrato de trabajo. Si por algún lado la contestación puede ir a arbitraje – desde la suscripción del contrato como señalamos nosotros o después de la terminación del mismo como señalan ellos-, entonces tenemos razón cuando afirmamos que el orden público no está comprometido en materia laboral y en consecuencia, arbitrable, lógicamente sin menoscabo de su alto contenido social.

18. Legislativamente, a nuestro entender, tenemos dos disposiciones perfectamente compatibles la una con la otra; por un lado el artículo 419 del Código de Trabajo que permite el arbitraje en materia laboral, y por el otro lado, el artículo 3 de la Ley 489-08 sobre arbitraje, que no excluye la referida materia de su ámbito de aplicación.

19. A nuestro entender, no existe antagonismo entre orden público y arbitraje. La participación del Estado en ellos es una muestra de que los árbitros pueden decidir ciertos aspectos de orden público, pero respetándolo en todo momento. En esa misma línea, no existe prohibición para que los árbitros conozcan en materia laboral, lo único es que al hacerlo no pueden desconocer las disposiciones de la ley cuyo carácter sean de orden público. Sus laudos están sujetos al control de la justicia ordinaria cuando rebasen ese límite.

20. Por lo anterior, el espíritu del artículo 419 del Código de Trabajo, no es que el Poder Judicial tenga un control *a priori* impidiendo el proceso arbitral, sino el control *a posteriori* controlando su resultado para que el laudo que intervenga no sea contrario al orden público. En efecto, el párrafo establece: **El laudo que éstos dicten no producirá efecto jurídico válido cuando desconozca disposiciones de la ley cuyo carácter sea de orden público.** Esta disposición es muy acorde al contenido del literal f) del artículo 39 de la Ley 489-08 cuando establece como una causal de nulidad que el laudo arbitral sea contrario al orden público.

Por esta razones reiteramos nuestra posición de que efectivamente la sentencia recurrida debe ser casada, pero por los motivos relativos al principio Kompetenz – Kompetenz, y a la arbitrabilidad de la materia de que se trata.

Firmado por los magistrados **Manuel Alexis Read Ortiz** y **Samuel Arias Arzeno**.

*César José García Lucas, secretario general de la Suprema Corte de Justicia, CERTIFICO, que el voto salvado que antecede fue dado y firmado por los jueces que figuran en la estampa de firma electrónica, en la fecha arriba indicada.*