

HORAS EXTRAS
y
FARGO DE LA PRUEBA

CARLOS R. HERNÁNDEZ

ARTÍCULO DE OPINIÓN PUBLICADO EN LA REVISTA *GACETA JUDICIAL*. SEPTIEMBRE 2009

Copyright © Carlos Rafael Hernández Contreras¹

Título de la obra:

“Horas Extras y Fardo de la Prueba”

Autor de la obra:

Carlos Rafael Hernández Contreras.

ISBN: 978-9945-09-513-5

Primera edición: Artículo publicado en la revista jurídica *Gaceta Judicial*, año 13, No. 274. Septiembre 2009

Segunda edición: Santo Domingo, septiembre 2020

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

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

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

¹ **Carlos R. Hernández** es abogado dominicano, escritor y docente; egresado de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, UNPHU (1990), Magister en Derecho de los Estados Unidos (*Master of Laws, LL.M. in U.S. Law*) de la *Washington University in St. Louis School of Law's* (2016) y Doctor en Derecho (*Docteur en Droit*) de la *Université Paris 1 – Pantheon-Sorbonne* (2013). Profesor titular y catedrático en varias universidades nacionales y extranjeras, durante distintas épocas; autor de numerosas obras, mayormente sobre Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social y articulista en la sección semanal “Consultorio Laboral”, del periódico Hoy, Santo Domingo, R. D. Es Árbitro para el Capítulo Laboral del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana, DR-CAFTA (desde 2008) y es además, miembro de número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (desde 2018).

Tradicionalmente las reclamaciones por horas extras no han sido muy comunes en las demandas laborales en nuestro país, sin embargo, últimamente son cada vez más frecuentes. Por lo general, este tipo de reclamación se añade como si se tratase de un relleno o complemento de las reclamaciones principales que recaen casi siempre sobre las prestaciones laborales y sus indemnizaciones derivadas.

Hasta ahora, y desde que se promulgó el Código Trujillo de Trabajo en el año 1951 nunca se había cuestionado o discutido lo relativo al fardo de la prueba de los servicios extraordinarios que dan lugar al pago de horas extras. Una jurisprudencia constante había consagrado la obligación de probar la existencia de un trabajo extraordinario como condición para el reconocimiento del pago de horas extras, e incluso esa jurisprudencia había sido, y todavía es corroborada por la doctrina. No obstante, recientemente (diciembre 2007) la 3° Cámara de la

Suprema Corte de Justicia ha emitido una sentencia en donde al parecer da un giro a ese orden de cosas.

Observaremos a continuación el régimen de la prueba de las horas extras a partir de la señalada jurisprudencia constante (I) para luego referirnos a los efectos y repercusiones de la nueva jurisprudencia del mes de diciembre del 2007 (II)

I.- LA PRUEBA DE LAS HORAS EXTRAS A PARTIR DE LA JURISPRUDENCIA CONSTANTE Y LA DOCTRINA

Conforme a la jurisprudencia sentada por la Suprema Corte de Justicia, *“el trabajador que reclama el pago de horas que excedan de la jornada legal o de la autorizada por el Departamento de Trabajo, está obligado también, de acuerdo con las reglas de la prueba, a establecer con exactitud el número de horas trabajadas”* (SCJ 5 Nov. 1957, B. J. 568, Pág. 2259).

Asimismo, nuestro más alto tribunal de justicia ha juzgado que *“la condenación*

del patrono al pago de horas extraordinarias está subordinada a la determinación correcta y exacta de los días y horas extraordinarias trabajadas [...] por tanto, los jueces del fondo deben comprobar en forma precisa el número de horas que exceden de la jornada normal” (SCJ 3 Jun. 1954, B. J. 527, Pág. 1020).

Mas recientemente, la Suprema Corte de Justicia ratificó aquellos criterios afirmando que *“para que el empleador se obligue a pagar horas extraordinarias reclamadas por un trabajador es menester que éste demuestre haber laborado en jornadas extraordinarias de trabajo, al no derivarse esa obligación de la simple existencia del contrato de trabajo [...] de suerte que el no reporte de horas extraordinarias de parte del empleador puede estar motivada a la ausencia de las mismas y no a una falta de éste” (3° SCJ 10 Nov. 2004, B. J. 1128, Pág. 702)*

Este criterio jurisprudencial es compartido por la doctrina.

El Prof. Rafael F. Alburquerque en su obra *Derecho del Trabajo*, Tomo II, Pág. 368, Ediciones Trajano Potentini. Santo Domingo, 2006, nos dice: *“A nuestro juicio, corresponde al trabajador justificar que ha trabajado horas extras; probado este hecho, al empleador demandado le incumbe demostrar el número exacto de horas extras cumplidas [...] En efecto, la obligación de documentar las horas extras solo debe ser observada si éstas se han producido; por tal razón, si en la empresa no se han trabajado horas extraordinarias, el jefe de la empresa no tendrá que enviar a la SET la documentación correspondiente. Ante una demanda en que el empleador niegue el trabajo extra no queda otra alternativa al trabajador que producir la prueba de la existencia de las horas extras”.*

A parte de esta obligación a cargo del trabajador, la jurisprudencia pone a cargo del juez otra obligación: Establecer con claridad y precisión el número de horas

extras trabajadas, así como especificar las circunstancias que le sirvieron de base para determinar su existencia y número (SCJ 23 May. 1983, B. J. 870, Pág. 1375; SCJ 10 Abr. 1985, B. J. 893, Pág. 853; 29 May. 1987, B. J. 918, Pág. 956; 3°SCJ 24 Jun. 1998, B. J. 1051, Pág. 555).

En ese orden de cosas, no basta que el trabajador demandante le ponga una cantidad a las horas que él dice haber laborado extraordinariamente, sino que, primero, debe señalar las horas y días que califica como extraordinarios, y segundo, competará al juez verificar “con claridad y precisión” ese número de horas extras alegado.

En cambio, con la nueva jurisprudencia de diciembre 2007 la 3° Cámara de la Suprema Corte de Justicia extiende a las horas extras la presunción prevista en el Art. 16 del Código de Trabajo, relativa al contrato de trabajo y sus condiciones.

De aceptar como válido este criterio, el trabajador – o mejor dicho, al abogado del

trabajador – sólo le bastará decir que trabajó 2,500 horas extras, o el número de horas que más le convenga, y si el empleador no presenta el antiguo “Cartel de Horario” (que no existe, ni ninguna empresa lo tiene), el juez no tendrá más que acoger esa reclamación. A la larga, esto de las horas extras se convertirá en una acción más atractiva (para el abogado del trabajador) y más onerosa (para las empresas) que las mismas prestaciones laborales.

Veamos con más detalle, en la segunda parte de este artículo, esta nueva jurisprudencia.

II. – LA NUEVA JURISPRUDENCIA SOBRE LAS HORAS EXTRAS

El 19 de diciembre del 2007 (B. J. 1165, Págs. 934–940) se estableció el siguiente criterio: *“Por mandato del artículo 16 del Código de Trabajo, el trabajador está liberado de probar los hechos establecidos por los libros y documentos que el empleador debe registrar y conservar a las autoridades*

del trabajo, entre los que se encuentran las planillas, carteles y el libro de sueldos y jornales. Entre esos registros y carteles, están aquellos en los que se establecen el inicio y fin de cada jornada diaria y semanal del trabajo, así como los descansos de que disfruta el trabajador y las horas que se laboran en exceso de la jornada diaria. En vista de ello, el trabajador que reclame el pago de horas extraordinarias laboradas está eximido de demostrar las mismas, hasta tanto el empleador presente el cartel y el registro de horarios, donde consten las especificaciones arriba indicadas. En la especie, el Tribunal a-quo acogió la demanda en pago de horas extras formulada por el trabajador demandante, al mantenerse vigente la presunción del artículo 16 del Código de Trabajo fructu al hecho de que el empleador no presentó la prueba contraria a dicha reclamación, sin que se advierta que se incurriera en desnaturalización alguna”.

La Corte de casación lo que ha hecho es extender el alcance de la presunción del Art. 16 del Código de Trabajo a las horas extras sobre la base de que conforme al Art. 159 del mismo Código el empleador está obligado a llevar y registrar un cartel de horario. Se trata del mismo razonamiento utilizado para extender dicha presunción legal a la bonificación (3°SCJ 24 May. 2000, B. J. 1074, Pág. 532).

Sin embargo, en lo que respecta a las horas extras no se dan las mismas condiciones que con la participación en las utilidades de la empresa.

- Primero, el cartel de horario a que se refiere el Art. 159 del Código de Trabajo no existe ni se registra pues incluso las autoridades de trabajo no lo exigen y ni siquiera lo venden. Conforme a los Arts. 36 y 37 del Código de Trabajo en las relaciones laborales se reputan incluidas, no solo lo que diga el contrato y la ley misma, sino las consecuencias de los usos y prácticas

vigentes en dichas relaciones de trabajo.

- Y segundo, aún en la hipótesis de que las autoridades exigieran dicho registro, no se trata de una obligación de registro constante, que debe hacerse, haya o no haya horas extras; sino que se trata de una obligación de registro sujeta a que efectivamente se hayan ejecutado servicios extraordinarios, de modo que en todo caso el trabajador demandante tiene primero que probar que esos servicios extraordinarios ocurrieron, para luego entonces invertirse el fardo de la prueba a cargo del empleador.

**A. – Cartel de horario:
Formulario desfasado, en
desuso y no exigido por las
autoridades administrativas**

El cartel de horario que se describe en el Art. 159 del Código de Trabajo no es posible que una empresa en República Dominicana pueda llevarlo ni registrarlo, pues sencillamente las autoridades administrativas

de trabajo ya no lo están exigiendo y ni siquiera están vendiendo ni distribuyendo.

En fecha 12 de enero de 1993 la propia Secretaría de Estado de Trabajo – dirigida por Rafael Albuquerque – publicó un aviso en la prensa en donde avisó formalmente que en lo adelante no estaría exigiendo dicho cartel de horario, y a partir de entonces se habilitó un espacio en la carátula de las planillas de personal fijo (formulario DGT-3) en donde se detallan los turnos y horarios de trabajo.

Esta disposición está en vigor hoy en día, y se trata de una decisión muy práctica y realista, pues lo cierto es que aún antes del 1993, el cartel de horario nunca se llevaba. Los hechos han demostrado que se trata de una disposición –y de paso, de un formulario – desfasado, no a tono con los tiempos ni a tono con el manejo actual de los recursos humanos.

En esas condiciones no es posible extender la presunción del Art. 16 del Código de Trabajo a las

reclamaciones de horas extras, pues dicha presunción parte de la base de que el empleador ha estado obligado a registrar y conservar un cartel o formulario que, en la práctica, en la realidad, no estaba obligado a llevar ni registrar.

El Art. 16 del Código de Trabajo, cuando crea esa presunción a favor del trabajador demandante, lo hace en el entendido de que al empleador le es fácil o factible destruir esa presunción, o en todo caso, esclarecer la verdad entre los intereses que el oponen al demandante, presentando las planillas, formularios y carteles que “tiene la obligación de comunicar, registrar y conservar” (Art. 16), pero ¿y si esa obligación no existe? ¿Cómo entonces se combate esa presunción legal?

Consideramos que ante la evidente ausencia fáctica de una obligación de registrar el cartel de horario señalado en el Art. 159 del Código de Trabajo, no es posible extender la

presunción del Art. 16 del mismo código.

B.- No es posible extender la presunción del Art. 16 del CT a las horas extras

Hay otra razón más – que incluso es de mayor peso – que impide extender la presunción de pruebas prevista en el Art. 16 del Código de Trabajo a las horas extras, como lo he hecho la jurisprudencia más reciente, que tal vez se inspiró en la extensión de la misma presunción a la bonificación (interpretación combinada de Arts. 16 y 225 del CT y 3°SCJ 24 May. 2000, B. J. 1074, Pág. 532).

En el caso de la participación en las utilidades de la empresa, el empleador está necesariamente obligado presentar anualmente una declaración jurada de ingresos y egresos, de donde se desprende una obligación ordinaria – entiéndase insoslayable – de registrar su declaración de bienes, haya o no haya beneficios.

En cambio, la obligación de registro de

horas extras – en el supuesto de que las autoridades administrativas la estuviesen exigiendo – dependerá de que se produzcan o no servicios extraordinarios. Si no se ejecutan trabajos extras en un mes determinado, entonces no habría obligación de registrarlas.

Es por este razonamiento que se ha dicho: *“la obligación de documentar las horas extras solo debe ser observada si éstas se han producido; por tal razón, si en la empresa no se han trabajado horas extraordinarias, el jefe de la empresa no tendrá que enviar a la SET la documentación correspondiente. Ante una demanda en que el empleador niegue el trabajo extra no queda otra alternativa al trabajador que producir la prueba de la existencia de las horas extras”* (Rafael F. Alburquerque en su obra Derecho del Trabajo, Tomo II, Pág. 368, Ediciones Trajano Potentini. Santo Domingo, 2006).

A modo de conclusión

Aparte de los aspectos estrictamente jurídicos que se han esbozado, hay situaciones de hecho que podrían tener lugar a partir del nuevo criterio jurisprudencial.

Por ejemplo, si el abogado de un trabajador opta por alegar que su cliente trabajó 2,000, 4,000 o 6,000 horas extras, no habría de otra que aceptar ese reclamo, pues por todo lo antes expuesto, sabemos que ningún empleador en el país tendrá en sus manos un cartel de horario registrado a fin de destruir esa presunción. Sabemos también, que si opera la referida presunción para las horas extras del mismo modo que opera para la bonificación, ya el juez sólo tendría que limitarse a acogerse a esa presunción, pura y simplemente; en otras palabras, a acoger la demanda. Todo eso sería colocar al empleador demandado en horas extras en un estado de evidente indefensión, o por lo menos en un estado de desigualdad de armas.

