

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

EL PROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO DOMINICANO 2024:

¿Protección para trabajadoras y trabajadores o reducción de derechos laborales?

Odri Reyes Núñez
Octubre 2024



Después de 32 años, resulta necesaria la adopción de un nuevo marco legal que avance en el reconocimiento de nuevos derechos laborales, en función de los cambios actuales mundo del trabajo, y que garantice derechos a sectores que han estado históricamente excluidos.



El presente artículo busca analizar si la propuesta de reforma presentada por el Poder Ejecutivo responde al interés de avanzar en la protección de los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores en la República Dominicana o, por el contrario, resulta en un retroceso de los derechos adquiridos.

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

EL PROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO DOMINICANO 2024:

¿Protección para trabajadoras y trabajadores
o reducción de derechos laborales?

Odri Reyes Núñez
Octubre 2024

Contenido

Introducción	2
Cronología y objetivo del proyecto de ley para la modificación de la Ley 16-92.....	3
De la modificación a los Principios Fundamentales del Código del Trabajo	4
Modificación a los artículos comprendidos del 45 al 143	5
De la modificación a la jornada y las vacaciones	7
De la modificación a la propina	10
De la modificación a la protección a la maternidad.....	11
De la modificación al trabajo doméstico	11
De la modificación a los sindicatos	12
De la modificación al servicio de inspección del trabajo	13
De la modificación al procedimiento ante los tribunales laborales.....	14
De la introducción del teletrabajo.....	17
Conclusiones y recomendaciones	17

INTRODUCCIÓN

«Todas las personas y los órganos que ejercen potestades públicas están sujetos a la Constitución, norma suprema y fundamento del ordenamiento jurídico del Estado. Son nulos de pleno derecho toda ley, decreto, resolución, reglamento o acto contrarios a esta Constitución».¹ La nulidad es la sanción aplicable a toda actuación que entre en contradicción con la Constitución dominicana, es así como esta alcanza su supremacía y guía todo el sistema jurídico y la conducta social. La Constitución, además de ser la roca sobre la que se construye el estado social democrático y de derecho² en la República Dominicana, es continente del máximo de los idearios que debe alcanzar nuestra nación; ideario que constituye la principal perspectiva a ser considerada y asumida por quienes ostentan potestades públicas, a fin de que alcancemos el objetivo esencial de nuestra nación: el respeto a la dignidad humana, los derechos fundamentales, el trabajo, la soberanía popular y la separación e independencia de los poderes públicos.

Luego de 32 años de vigencia de la Ley 16-92, es necesario que el Estado dominicano asuma de manera efectiva la actualización de esta norma que regula el ejercicio del derecho fundamental al trabajo en nuestro territorio. Al analizar las necesidades que empujan a asumir esta responsabilidad son muchas las variables que podrían justificar su modificación y actualización, tales como: la tasa de informalidad,³ las nuevas tecnologías,⁴ las nuevas formas del trabajo en el mercado laboral nacional e internacional,⁵ la conciliación de la vida personal con la laboral, el acoso sexual en el ámbito del trabajo,⁶ la natalidad y su impacto en los contratos de trabajo, la contratación de profesionales y técnicos de otras naciones, el cumplimiento de convenios suscritos en la Organización Internacional del Trabajo (OIT),⁷ el fortalecimiento de la negociación colectiva y los sindicatos, entre otras. Sin embargo, estas importantes variables en modo alguno pueden distraernos del primero de los ideales: la supremacía constitucional.

En el ámbito de la protección al derecho fundamental al trabajo, la Constitución dominicana establece: «El trabajo es un derecho, un deber y una función social que se ejerce con

la protección y asistencia del Estado. Es finalidad esencial del Estado fomentar el empleo digno y remunerado».⁸ En este orden de ideas, para la OIT⁹ el trabajo digno o decente es el que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades; no es cualquier trabajo, no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.⁹

Nuestra Constitución, en el desarrollo del contenido esencial del derecho fundamental al trabajo, en su artículo 62.7 reza: «La ley dispondrá, según lo requiera el interés general, (...) todas las medidas mínimas que se consideren necesarias a favor de los trabajadores (...)». Esta disposición implica la constitucionalización del principio protector de la norma laboral. Es por ello que, para abordar el análisis del proyecto de ley para la modificación de la Ley 16-92, lo más idóneo es que se realice desde la perspectiva constitucional, lo cual genera algunas preguntas que tendrán respuestas en el desarrollo del presente documento: ¿Constituye el Proyecto de Ley de Reforma al Código de Trabajo Dominicano 2024 un instrumento para materializar el anhelo constitucional de disponer medidas mínimas a favor de trabajadores y trabajadoras, o solo persigue la preservación de la empresa?

En el estado actual del derecho del trabajo, contenido en la Ley 16-92, se consigna de manera expresa y clara el objetivo de proteger a trabajadores y trabajadoras, pues con mucha frecuencia se observa expresiones, tales como: «más favorable al trabajador».¹⁰ El Código vigente coloca de forma explícita límites al ejercicio del *jus variandi* cuando expresa: «sin perjuicio de la preservación y mejoría de los derechos personales y patrimoniales del trabajador».¹¹ La autonomía de la voluntad, que rige al momento de la suscripción de los contratos civiles y comerciales, encuentra en el Código del Trabajo dominicano vigente límites ineludibles en su artículo 37 cuando expresa: «En todo contrato de trabajo deben tenerse como incluidas las disposiciones supletorias dictadas en este Código para regir las relaciones entre trabajadores y empleadores, las partes pueden modificarlas siempre que sea con el objeto de favorecer al trabajador y mejorar su condición». Por último, está el principio V del mismo cuerpo de ley en el cual está consagrado el Principio Protector cuando dispone: «Los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores, no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional. Es nulo todo pacto en contrario».

¹ Artículo 6 de la Constitución Dominicana, 2015.

² Artículo 7 de la Constitución Dominicana, 2015.

³ Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo del Banco Central, primer trimestre 2024: el trabajo informal representa el 55.6 %.

⁴ La internet, redes telemáticas, plataformas digitales, desarrollo de aplicaciones, redes sociales, etc.

⁵ Freelancer, autónomos dependientes, teletrabajo.

⁶ La violación sexual y asesinato de una joven en su puesto de trabajo, luego de haber denunciado ser víctima de acoso sexual.

⁷ Convenio 156 de trabajadores con responsabilidades familiares, 189 sobre trabajadores y trabajadoras domésticas, 190 sobre acoso sexual en el trabajo.

⁸ Artículo 62 de la Constitución dominicana.

⁹ La OIT es el único organismo de Naciones Unidas de naturaleza tripartita: cuenta con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en su estructura de gobernanza.

⁹ <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente>

¹⁰ Principios VIII.

¹¹ Artículo 40, Ley 16-92.

La doctrina laboral más representativa coincide en establecer: «El principio de protección responde al objetivo de establecer una protección preferente al trabajador, para compensar su desigualdad económica y su debilidad frente al empleador».¹² El principio IV contenido en la exposición de motivos del Código de Trabajo dominicano del 1951 también respetaba el objetivo de protección a favor de trabajadores y trabajadoras al expresar:

Establece una medida de protección para el trabajador respecto del patrono. Es este quien dicta de ordinario la ley contractual. El contrato de trabajo no es, pues concluido de grado a grado, sino como si fuese un contrato de adhesión. Esta circunstancia hace presumir que el patrono podría imponer al trabajador condiciones contractuales por demás onerosas para este último y, especialmente obligarlo a renunciar a los derechos reconocidos por la ley o limitarlos en su extensión (...).¹³

Es importante destacar que esta característica u objetivo de protección no es exclusivo de las leyes del trabajo, sino que es inherente a todas las leyes que regulan derechos fundamentales. Así encontramos en materia penal el principio La duda favorece al reo; en materia de niños, niñas y adolescentes, El interés superior del niño; en las leyes sobre el derecho de consumidores y consumidoras, en su artículo 1 dispone: «en caso de duda, las disposiciones de la presente ley serán siempre interpretadas de la forma más favorable para el consumidor». Estos principios tienen como finalidad la protección de la persona titular del derecho fundamental que dichas leyes regulan, lo cual va acorde con las previsiones del artículo 74.4 de nuestra Constitución cuando expresa: «(...) Los poderes públicos interpretan y aplican las normas relativas a los derechos fundamentales y sus garantías, en el sentido más favorable a la persona titular de los mismos y, en caso de conflicto entre derechos fundamentales, procurarán armonizar los bienes e intereses protegidos por esta Constitución». Por consiguiente, ¿quién es la persona titular del derecho del trabajo? El trabajador y la trabajadora. Entonces, he aquí el principal objetivo de protección de la norma cuya modificación se plantea.

No obstante lo expresado, la jurisprudencia dominicana ha procurado la armonización de este derecho con la idea de la preservación de la empresa, decidiendo lo siguiente: «El objetivo básico del derecho del trabajo es la protección del trabajador, pero no debe menospreciar la fuerza que los elementos de la economía ejercen sobre su ámbito material. La empresa debe ser preservada y con ella todo el sistema de protección a los planes de seguridad social contentivos de beneficios para el retiro, jubilación y pensión de los trabajadores».¹⁴ De igual modo, decidió lo siguiente:

(...) la finalidad de la limitación expresada por el referido artículo 704 en el Código de Trabajo es la de impedir que la reclamación de derechos acumulados de parte de los trabajadores durante la existencia del contrato de trabajo produzca una inestabilidad económica en las empresas demandadas, por su cuantía. En ese tenor se pronunció la Corte a-quá, limitando los derechos reclamados por los recurrentes a los que les correspondían en el período del año anterior a la terminación de los contratos de trabajo (...) con lo que hizo una correcta aplicación de la ley (...).¹⁵

Por ende, este análisis no solo tiene como objetivo desvelar hacia cuál de los puntos se ha inclinado el proyecto de modificación del Código de Trabajo dominicano 2024: hacia el establecimiento de normas mínimas en favor de trabajadores y trabajadoras o en pos de preservar la empresa, sino que también procura constatar si la referida inclinación se encuentra justificada en la realidad actual de la sociedad dominicana.

CRONOLOGÍA Y OBJETIVO DEL PROYECTO DE LEY PARA LA MODIFICACIÓN DE LA LEY 16-92

De conformidad con la información compartida en la página del Poder Ejecutivo dominicano, respecto al proceso para la realización del proyecto de modificación al Código de Trabajo 2024 y el objetivo de este, se expresó lo siguiente:

El presidente Luis Abinader presentó este lunes los avances en torno a la reforma al Código de Trabajo, una necesidad de décadas a la que ha dado prioridad con el fin de mejorar las condiciones y relaciones entre los trabajadores y empleadores. Entre las propuestas consensuadas y que serán depositadas en un plazo de una semana ante el Congreso Nacional, figuran la incorporación del teletrabajo, el incremento de la licencia de paternidad y la mejora del trabajo doméstico. (...)

El mandatario dominicano recordó que, ante la existente necesidad de esta reforma, en 2013 se creó la comisión especial para la revisión y actualización del Código de Trabajo, la cual presentó un anteproyecto al presidente de ese momento, que no fue remitido al Poder Legislativo. Cuatro años después, en 2017, se retomó el tema en el seno del tripartismo, sin que pudiera concluir con un acuerdo que implica la modernización del Código de Trabajo. Sin embargo, estableció que la reforma laboral es una necesidad impostergable para su gobierno, para poder actualizar el Código de Trabajo a la realidad del mundo laboral y mejorar los mecanismos de relacionamiento entre trabajadores y empleadores, necesidades que se aceleraron exponencialmente con la pandemia. (...) Al tomar la palabra, el ministro de Trabajo, Luis Miguel De Camps,

¹² Hernández Rueda, Lupo. *Manual del Derecho del Trabajo*, tomo I, 1997.

¹³ Hernández, Carlos R. *Código Laboral de la República Dominicana*.

¹⁴ Sentencia del 14 de enero de 2004. B.J. 1118, p. 704-724.

¹⁵ Sentencia del 1 de octubre del 2003, B.J. 1115, p. 1035-1043.

indicó que, como consecuencia de estas sesiones, se fortaleció la capacidad de respuesta de la institución que lidera, implementando mecanismos efectivos para aplicar el 80/20 y fomentar la nacionalización del trabajo, profundizar las capacidades de fomento de formalización del trabajo y fortalecer su potestad para fomentar el cumplimiento de la normativa laboral.

(...) la reforma propone la incorporación de la modalidad de teletrabajo, lo que permitirá atraer nuevos talentos. (...) Esta reforma estaría consolidada para fortalecer los derechos de trabajadores y empleadores, aumentar la capacidad de generación de empleos, aumentar la productividad y la competitividad, y fomentar la paz laboral. (...) se busca eliminar las acciones temerarias, facilitar el pago de derechos a los trabajadores y poner fin a los embargos injustificados. (...) se mantienen las conquistas de los trabajadores y además se ha consensuado un aumento en un 100 % de la licencia de paternidad a cargo de la empresa y un día más de vacaciones, lo que se traduce en casi 3 semanas. (...) Otra de las promesas es la garantía de derechos a las trabajadoras del hogar con la mejora del trabajo doméstico, acorde al Convenio 189 de la OIT (...).¹⁶

Es importante acotar que en ocasión de la presentación del proyecto de modificación al Código de Trabajo a finales de agosto 2024 en LA Semanal, se compartió un proyecto de modificación el cual recibió algunos cambios antes de ser depositado por ante el Senado de la República, por lo que incluiremos en nuestro análisis tanto la versión del proyecto inicial como la depositada en el Senado.

DE LA MODIFICACIÓN A LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El proyecto propone cambiar la palabra *sexo* que consta en el texto actual del principio VII por la palabra *género*, lo cual constituye un ajuste al lenguaje del Código del Trabajo para adecuarlo al de la Constitución Dominicana 2015, la cual en su artículo 39.4 respecto al derecho a la igualdad y la no discriminación expresa: «(...) sin ninguna discriminación por razones de *género* (...)». También el artículo 42.2 consigna la palabra *género* cuando expresa: «Se condena la violencia intrafamiliar y de género (...)». Y en el contenido esencial del derecho al trabajo, artículo 62.9, nuestra Carta Magna expresa: «(...) Se promoverán las medidas necesarias para garantizar la erradicación de las desigualdades y la discriminación de género (...)» La idea del género es más amplia que la que representa la palabra *sexo*, puesto que esta última solo hace alusión al aspecto físico o al cuerpo de la persona, mientras que el *género* es mucho más complejo. Es una categoría legal y social, un conjunto de expectativas de la sociedad acer-

ca del comportamiento, las características y la forma de pensar de las personas.¹⁷ Esto trae en consecuencia una modificación que favorece a trabajadores y trabajadoras, puesto que se amplía la visión de la ley y el alcance de todos los grupos humanos que integran la condición humana; así pues, las personas no podrán ser discriminadas por su orientación sexual, quedando expresamente protegidas quienes integran la comunidad de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros, transexuales, travestis, intersexuales y *queers* (LGTBQ+).

En el principio XII se plantea la ampliación de los derechos básicos de trabajadores y trabajadoras, en especial en el ámbito colectivo, con la siguiente propuesta: «entre los que integran la libertad sindical, la negociación colectiva (...)». Esta modificación también constituye un ajuste del Código al contenido esencial del derecho del trabajo establecido en la Constitución Dominicana en el artículo 62.3, en el cual se consigna: «(...) son derechos básicos de trabajadores y trabajadoras, entre otros, los que integran la libertad sindical, la negociación colectiva (...)». Es importante destacar que aun cuando parece insignificante la expresión «los que integran» implica otros derechos no expresados en el texto, pero que son inherentes e indispensables para el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva (esta última un brazo ejecutor del ejercicio efectivo de la libertad sindical). En este orden de ideas, de conformidad con el convenio 087 de la OIT, algunos de los derechos que integran la libertad sindical son: 1. Derecho a constituir y afiliarse al Sindicato; 2. El derecho de redactar sus estatutos, elegir libremente a sus representantes, organizar la administración del sindicato, sus actividades y programas de acción; 3. Constituir federaciones y confederaciones. Derechos que se encuentran expresamente contenidos en el Código de Trabajo Dominicano, 1992.

En cuanto al Principio XIII, el Proyecto plantea la inclusión de los principios del derecho procesal de trabajo que se detallan a continuación: «los principios de oralidad, gratuidad, celeridad, veracidad, impulso oficioso, concentración, publicidad y contradicción». No comprendemos el impacto que tiene incluir solo estos principios, cuando han estado presentes en el proceso laboral desde su génesis. Más aún, existiendo otros que pudieran ser más inherentes al derecho procesal del trabajo que los relativos a la publicidad y contradicción, los cuales son genéricos de todas las materias. Principios como la inmediación y la simplicidad o sencillez no fueron incluidos, lo cual genera la duda de si por esta razón quedan relegados a un plano inferior y, por tanto, pueden ser descartados o no ponderados si entran en conflicto con cualquiera de aquellos principios que sí fueron incluidos.

Por tanto, esta propuesta de modificación entra en contradicción con aspectos básicos que han fundamentado el derecho procesal del trabajo, y lo obstaculiza. Los principios son verdades que pondera quien juzga, a fin de dar solución a un hecho que se le plantea y cuya solución no

¹⁶ <https://presidencia.gob.do/noticias/presidente-abinader-presenta-reforma-para-la-modernizacion-y-actualizacion-del-codigo-de-subrayado-y-negritas-nuestras>.

¹⁷ <https://www.plannedparenthood.org/es/temas-de-salud/identidad-de-genero/sexo-e-identidad-de-genero>

se encuentra de manera expresa en la ley, contribuyendo a inspirar la solución del hecho a juzgar, inspiración que puede ser encontrada en cualesquiera de los principios del derecho procesal del trabajo; por tanto, plantear que hay un grupo de principios que podría tener preeminencia sobre otros, es un aspecto que no beneficia a ninguna de las partes que integran el tripartismo y que se ven enfrentadas constantemente en los tribunales dominicanos.

Más adelante, cuando analicemos la propuesta de modificación al procedimiento laboral vigente, podremos constatar cómo el mismo proyecto de modificación entra en contradicción con el principio de sencillez (omitido) y el principio de celeridad incluido en la citada modificación.

El proyecto de modificación al Código de Trabajo depositado en El Senado introdujo en la parte final del principio XIII, lo siguiente: *«El Estado promoverá la conciliación como mecanismo de resolución de conflictos entre empleadores y trabajadores, en todo estado de causa».*

Con la referida modificación queda eliminada la obligatoriedad del preliminar de conciliación y la facultad de jueces y juezas de promover la conciliación en todo estado de la causa, siendo transferida al Estado la promoción de la conciliación como un mecanismo de resolución de conflictos.

En tal virtud nos preguntamos: ¿a cuál institución le corresponderá la facultad de la promoción de la conciliación: al Ministerio de Trabajo o a los Tribunales de trabajo en ocasión del conocimiento de los casos?

Si corresponde al Ministerio de Trabajo, ¿cuál será el mecanismo que utilizará para dicha promoción?

MODIFICACIÓN A LOS ARTÍCULOS COMPRENDIDOS DEL 45 AL 143

Se plantea agregar en el ordinal 5 del artículo 45, relativo a las prohibiciones a trabajadores y trabajadoras, lo siguiente: «5. Hacer uso de dispositivos electrónicos, en horas de trabajo, con fines ajenos a su labor». Sin embargo, el mismo artículo 45 en su ordinal 4.º ya contiene una disposición que abarca lo que se pretende agregar, cuando dispone: «Usar los útiles y herramientas suministradas por el empleador en trabajo, distinto de aquel a que estén destinados (...)». Pero podría alegarse que esta «nueva» disposición hace alusión a dispositivos electrónicos propiedad del trabajador o la trabajadora, lo cual también está contemplado en el Código de Trabajo vigente cuando en el 39 expresa: «El trabajador debe desempeñar su trabajo con intensidad, cuidado y esmero, en la forma, tiempo y lugar convenidos, y bajo la dirección del empleador o de su representante, a cuya autoridad está sometido en todo lo concerniente al trabajo». De igual modo, en virtud de las previsiones del vigente ordinal 6.º del artículo 44 que dispone las obligaciones de trabajadores y trabajadoras: «(...) Observar buena conducta y una estricta disciplina durante las horas de trabajo». Por lo que hacer constar que un trabajador o trabajadora tiene prohibido el uso de dispositivos electrónicos (estimamos que, en especial, se habla del móvil) constituye una disposición que redundará

y que podría constituirse en un elemento de creación de más complejidad en los conflictos derivados de la ejecución del contrato de trabajo, lo cual es completamente innecesario y que, además, parece partir de la falsa premisa de que un trabajador o trabajadora no sabe que si pierde tiempo en su móvil en horas laborables puede ser amonestado verbal o por escrito, ser fiscalizado a requerimiento del empleador o empleadora por un inspector de trabajo, e incluso ser despedido(a) en virtud de los ordinales 7.º, 10.º, 14.º, 17.º y 19.º del artículo 88 del Código de Trabajo.

La modificación al ordinal 8 del artículo 46 del Código de Trabajo vigente, relativo a las obligaciones del/la empleador/a, es un ajuste del lenguaje del Código. Esto a fin de que esté más acorde con la expresión constitucional que plantea cambiar la expresión «guardar la debida consideración» por la expresión «guardar a los trabajadores el debido respeto a su dignidad e integridad física personal». En cuanto al artículo 51, relativo a las causas de la suspensión, se pretende modificar para agregar el ordinal 13 en el cual se consigna como «nueva» causal la siguiente: «La disposición de las autoridades sanitarias que restrinja o limite la asistencia a las instalaciones del empleador». Previsión que es innecesaria puesto que está cubierta por el ordinal 4.º del mismo artículo 51 que dispone como causa de suspensión: «El caso fortuito o de fuerza mayor, siempre y cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción temporal de las faenas».

El texto actual del ordinal 4.º del artículo 51 cubre de forma más efectiva lo que se pretende establecer de forma exclusiva en favor de las autoridades sanitarias, pues el texto actual abarca la decisión de cualquier autoridad o cualquier hecho que pueda impedir la ejecución del trabajo y, por demás, funcionó perfectamente durante el período de emergencia que generó la pandemia de COVID-19 en el año 2020. Por lo que esta modificación no implica avance ni aporte al desarrollo de las relaciones entre empleadores/as, trabajadores/as y el Estado, pero complica el proceso interpretativo y de aplicación de la ley laboral, puesto que al disponer esta facultad solo en favor de las autoridades sanitarias, ¿qué podría ocurrir si la orden emana de un organismo como el Centro de Operaciones de Emergencias (COE)? Se tendría que acudir a las previsiones del referido ordinal 4.º el cual cubre cualquier circunstancia fortuita o de fuerza mayor.

El proyecto de modificación inicial planteó introducir en el artículo 52 los siguientes cambios:

En los casos de accidentes o enfermedad, el trabajador solo recibirá las atenciones médicas y las indemnizaciones acordadas por la ley de seguridad social y sus normas complementarias, en las formas y condiciones que dicha ley y normas determinan. Durante la suspensión del contrato por una de estas causas, el trabajador permanecerá inscrito en la Seguridad Social, pero solo cotizará en el Seguro Familiar de Salud o de Riesgos Laborales, según sea el caso. El empleador deducirá del salario o de las prestaciones laborales, el monto de los aportes abonados a nombre del trabajador, sin que, en ningún caso, la deducción del salario

exceda el aporte correspondiente al trabajador. Sin embargo, cuando el trabajador no esté asegurado por falta del empleador este último cargará con los gastos médicos y las indemnizaciones correspondientes.

Sin embargo el proyecto de modificación depositado en el Senado presentó el siguiente texto para dicho artículo: «Artículo 52.- En los casos de accidentes de trabajo o enfermedad, el trabajador recibirá las atenciones médicas y las indemnizaciones acordadas por la ley de seguridad social y sus normas complementarias, en las formas y condiciones que dicha ley y normas determinan. Párrafo. Sin embargo, cuando el trabajador no esté asegurado por falta del empleador, este último cargará con los gastos médicos y las indemnizaciones correspondientes».

Evidentemente que el texto de modificación compartido en el proyecto inicial constituía un aporte real, efectivo y provechoso para el trabajador y la trabajadora afectados por la suspensión de los efectos de su contrato debido a problemas de salud, ya sea común o derivada de un accidente. Sin embargo, como ha quedado plasmado la propuesta inicial de modificación fue totalmente eliminada en el proyecto depositado en el Senado y con ella eliminada la posibilidad de resolver la circunstancia que afecta a la clase trabajadora que se queda sin protección de la seguridad social cuando su contrato está afectado por la suspensión.

Es muy importante que esta modificación sea incluida en la forma inicial debido al impacto de la suspensión del contrato de trabajo en las mujeres durante su período de embarazo. En efecto, dispone el pago del seguro de salud durante la suspensión esto permite que la trabajadora en estado de embarazo, que se vea afectada de una enfermedad común durante dicho período y su contrato haya sido suspendido por otras causas en el mismo año y antes del embarazo pueda acumular las 12 cotizaciones continuas indispensables para acceder al subsidio por enfermedad común. Veamos un ejemplo, en el año 2023 el contrato de trabajo de una mujer fue suspendido por 90 días, por falta de materia prima de la empresa donde presta servicios, supongamos que la suspensión fue del 2 de enero al 2 de abril, durante dicho período no se realiza el pago del salario y por tanto no puede realizarse el pago a la seguridad de esta persona por lo que la empresa le da de baja en el sistema de la Tesorería de la Seguridad Social, la trabajadora se reintegra a partir del 3 de abril y queda en estado de embarazo en junio del mismo año, para agosto está seriamente afectada su salud por lo que tiene que salir de licencia por enfermedad común, sin embargo, la redacción actual del artículo 52 y la presentada en el proyecto depositado en el Senado le impidió acumular las 12 cotizaciones continuas que debe tener antes del evento de salud que le afecta y, por tanto, no puede ser beneficiaria del subsidio por enfermedad común.

Por tanto, la modificación del proyecto inicial debería ser ponderada y retomada en el Congreso de la República ya que es la mejor de las modificaciones que se plantearía al resolver una problemática real de trabajadores/as en la República Dominicana.

A seguidas, se plantea la modificación en el artículo 54 a la licencia por paternidad, aumentando de dos (2) a

cuatro (4) días, lo cual es de provecho para el trabajador a quien le ha nacido un hijo o una hija. Esta licencia es con disfrute de salario y, por tanto, su pago está a cargo de los/as empleadores/as, lo que impide que pueda tener la duración que ha alcanzado en otros países, como en Europa¹⁸ o en países de América Latina como Colombia, Uruguay y Paraguay e, incluso, en nuestro propio país¹⁹ en el sector público. La duración de esta constituye un acto de discriminación en perjuicio del padre, a quien se le priva de la oportunidad de ejercer efectivamente su paternidad en especial en los primeros días del nacimiento. Esta licencia debe ser igual a la concedida a la mujer, para un disfrute combinado de la pareja, y debe estar pagada por el Sistema Dominicano de Seguridad Social, teniendo como requisito indispensable que el hombre viva con la madre de su hijo o hija; por supuesto, este es un tema más minucioso y extenso que no puede ser abordado en ocasión del presente escrito, puesto que tiene como fundamento generar un título al Código el cual sea denominado: De la natalidad durante el contrato de trabajo o simplemente La natalidad, en el que se detallarían todos los pormenores que deben ser incluidos a fin de generar la conciliación de la vida laboral y personal, generar paternidades responsables, un mejor ambiente familiar y contribuir a una familia pacífica y empática que contribuya a la paz y al bienestar social.

Para ilustrar esto, tenemos a un hombre que debe salir de su hogar para ir a su lugar de trabajo antes de las 7:00 a. m. para retornar a su hogar más o menos entre 7:00 y 7:30 p.m., y su descanso está constantemente interrumpido por el llanto del recién nacido. Esta situación lo obligará en determinado momento a abandonar la habitación matrimonial, a fin de lograr el merecido descanso para volver a la faena al día siguiente; a la postre, esto producirá un alejamiento de su hijo o hija y de su pareja, cuando deberían estar más unidos y con ello generar un vínculo empático más fuerte y sano.

Lo antes expresado, pero en un escenario diferente, forma parte de la recomendación 191 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección a la maternidad:

(...) La madre que trabaja o el padre que trabaja deberían tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad. El período durante el cual podría otorgarse la licencia parental, así como la duración y otras modalidades de la misma, incluidos el pago de prestaciones parentales y el goce y la distribución de la licencia parental entre los progenitores empleados, deberían determinarse en la legislación nacional o de otra manera conforme con la práctica nacional. Cuando la legislación y la práctica nacionales prevén

¹⁸ https://www.lavozdegalicia.es/noticia/sociedad/2024/03/04/propuesta-eliminar-lenguaje-sexista-congreso-diputadosespana-suecia-bajas-paternidad/0003_202403G4P24991.htm

¹⁹ <https://www.diariolibre.com/actualidad/nacional/2023/06/14/empleados-publicos-tienen-15-dias-de-licencia-de-paternidad/2345293>

la adopción, los padres adoptivos deberían tener acceso al sistema de protección definido por el Convenio, especialmente en lo relativo a las licencias, a las prestaciones y a la protección del empleo.

Así que una regulación de la licencia por paternidad, de conformidad con lo planteado, constituiría una novedad y un avance significativo para la Ley 16-92. Prácticas como la indicada en la recomendación han sido puestas en marcha en la República Dominicana.²⁰ También es de vital importancia en este tema tomar en consideración las exhortaciones de la sentencia número 0901-2023 de fecha veintisiete (27) de diciembre del año dos mil veintitrés (2023) dictada por el tribunal Constitucional Dominicano.

Continuando con el análisis, como propuesta de modificación del artículo 68 se agregaría el ordinal 4 que trata sobre la terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad para las partes: «4. Por otorgamiento de pensión por vejez, discapacidad y sobrevivencia». Con la inclusión de esta disposición, una vez la persona cumpla con los requisitos para acceder a una pensión por vejez (60 años y 360 cotizaciones), realice el trámite en su Administradora de Fondos de Pensión (AFP) y le sea concedida la pensión por vejez, el contrato terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes. Evidentemente este aspecto del Código de Trabajo, lejos de alcanzar el anhelado deseo de desincentivar la judicialización de las relaciones entre empleadores/as y trabajadores/as, generará muchos conflictos en los casos en que trabajadores y trabajadoras hayan cumplido 60 años y hayan cotizado 360 meses, puesto que la pensión no es automática una vez se alcanza los 60 años. Es decir, que el tramo comprendido entre la llegada de dicha edad y la concesión de la pensión por vejez es un trecho que podría ser utilizado para ponerle fin al contrato de trabajo por efectos de la dimisión o el despido, la primera con la esperanza de generar la posibilidad del pago de prestaciones laborales y la segunda con la intención de impedir dicho pago. Más aún, el proceso de solicitud de pensión está en manos del trabajador o la trabajadora, quien determina si la solicita o si continúa prestando sus servicios para el empleador/a al sentirse en excelente estado de salud y apegado a su rutina laboral. No hay un mecanismo legal que pueda ser puesto en funcionamiento para obligarle a ejercer el referido derecho y se amplía el marco de espacio entre los 60 años y el otorgamiento de la pensión, a fin de que pudiera ser aplicada la primera parte del texto que propone el proyecto de modificación.

En cuanto a la terminación sin responsabilidad para ninguna de las partes por discapacidad del trabajador o la trabajadora, parece implicar una contradicción con las previsiones del artículo 82 de la Ley 16-92, que dispone la terminación del contrato de trabajo por el solo efecto de la incapacidad física, mental o inhabilitación para la realización del servicio al que se comprometió. Este texto también dispone el pago de la asistencia económica en

favor del trabajador o la trabajadora por la terminación del contrato de trabajo en esta circunstancia. Por consiguiente, al establecerse que el contrato de trabajo terminará por la concesión de la pensión por incapacidad, evidentemente se está generando una duplicidad de previsiones legales que obligarán a los tribunales a hacer uso del principio protector, al tener que elegir la norma más favorable, que en este caso sería sin dudas las contenidas en el artículo 82, el cual no fue tocado por el proyecto de modificación; por tanto, las previsiones relativas a la terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad para ninguna de las partes por el otorgamiento de una pensión por discapacidad serían inoperantes. Más aún, por aplicación del principio de la realidad de los hechos el contrato termina desde el mismo instante en que el trabajador o la trabajadora queda con una incapacidad, lo cual puede ser probado por cualquier medio ante los tribunales laborales, por tanto, el trabajador o la trabajadora estaría en la posibilidad legal de reclamar la asistencia económica del artículo 82; en la realidad de los hechos, el contrato de trabajo ha terminado por su incapacidad física o mental aunque no le haya sido otorgada la pensión que dispone la Ley de Seguridad Social.

Otro punto complejo del planteamiento de esta modificación; es el que dispone la terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad por el otorgamiento de una pensión por sobrevivencia; de conformidad la ley 87-01 toda vez que la pensión por sobrevivencia se genera:

En caso de fallecimiento del afiliado activo, los beneficiarios recibirán una pensión de sobrevivencia (...) Serán beneficiarios: a) El(la) cónyuge sobreviviente; b) Los hijos solteros menores de 18 años; c) Los hijos solteros mayores de 18 años y menores de 21 años que demuestren haber realizado estudios regulares durante no menos de los 6 meses anteriores al fallecimiento del afiliado; d) Los hijos de cualquier edad considerados discapacitados de acuerdo al reglamento de pensiones.

Entonces, parecería un sinsentido o una disposición sin efecto jurídico alguno la que pretende finalizar un contrato de trabajo de alguien que ha recibido una pensión por sobrevivencia. En este caso, el ordinal que se pretende agregar al artículo 68 también entra en contradicción con el artículo 82, puesto que este último dispone la terminación del contrato de trabajo por efectos de la muerte del/la trabajador/a y ordena el pago de la asistencia económica en favor y provecho de las personas que el mismo artículo 82 describe, en este caso por igual que lo expresado la realidad es que desde el instante de la muerte de trabajador/a el contrato termina y se genera el derecho al pago de la asistencia económica, sin perjuicio del derecho a recibir la pensión por sobrevivencia de conformidad con la Ley 87-01. En sentido general, la propuesta de modificación del 68 merece ser revisada profundamente debido a su conflictiva vinculación con el artículo 82 de la Ley 16-92, el cual no fue tocado ni por el proyecto inicial ni por el depositado en el Senado.

El proyecto de modificación del Código solo plantea ajustes del lenguaje en los artículos 138, 139 y 143, cambiando el concepto *Departamento de Trabajo* por *Dirección General de Trabajo*; la expresión conocimiento

²⁰ <https://casabrugal.com/news/casa-brugal-establece-6-meses-y-medio-de-licencia-remunerada-por-maternidad-y-paternidad/>

científico por *conocimiento especializado*: y Secretario de Trabajo por *Ministro de Trabajo*, ajustes que no implican análisis alguno.

DE LA MODIFICACIÓN A LA JORNADA Y LAS VACACIONES

La propuesta de modificación a la jornada es una de las que se constituye en el más grande retroceso al desarrollo de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. En una sociedad global que corre hacia la disminución de la jornada, a fin de armonizar la vida personal y laboral para generar más eficiencia a la empresa, este proyecto solo plantea aumentos a las horas laborables sin el más mínimo aumento en los porcentajes a pagar por la jornada extendida.

En este orden de ideas, el Proyecto plantea la modificación de la parte final del artículo 155, introduciendo uno de los cambios más sensibles, con un aumento de un 50 % a la cantidad de horas extras que pueden ser laboradas en un trimestre, pasando la cantidad máxima de 80 a 120 horas extras, la modificación propuesta expresa lo siguiente: «(...) el número de horas extraordinarias no podrá exceder de ciento veinte horas trimestrales». Además de constituir un retroceso mayúsculo, en un mundo que marcha hacia una jornada reducida a fin de mejorar la calidad de vida de las personas que trabajan, disminuir los accidentes de trabajo que genera el agotamiento extremo, que las personas con responsabilidad familiar puedan armonizar sus vidas personal, familiar y laboral, esta modificación constituye un abuso en perjuicio de los derechos de trabajadoras/as y una contradicción con el objetivo del Proyecto de generar más puestos de trabajo dignos o decentes. En tal virtud, si la empresa puede laborar con el mismo personal hasta 120 horas extras en un trimestre, ¿cuáles puestos de trabajo nuevos generaría? Habría que cuestionarse seriamente si el diálogo tripartito está en disposición de defender por ante el Congreso de la República y la opinión pública este acuerdo y, por supuesto, si el Congreso Nacional estaría en disposición de ratificar un acuerdo que entra en total contradicción con las tendencias del derecho del trabajo y, sobre todo, en contradicción con las consecuencias del principio protector: *in dubio pro operario*: la norma más favorable y la condición más beneficiosa.

Desarrollemos un ejemplo: de conformidad con la Ley 16-92 vigente, la jornada ordinaria está integrada por un máximo de ocho (8) horas diarias, cuarenta y cuatro (44) horas a la semana y se ejecuta de lunes a sábados. En un mes integrado por cuatro (4) semanas, un trabajador y una trabajadora labora un promedio de ciento setenta y seis (176) horas mensualmente, lo que arroja un total de quinientas veintiocho (528) horas ordinarias en un trimestre. Ahora pensemos en esa misma persona laborando ciento veinte (120) horas extras en un trimestre, esto ascendería a un total de seiscientos cuarenta y ocho (648) horas laboradas en el referido trimestre, esto es, laborando hasta un máximo de cuarenta (40) horas extras mensualmente, con un mínimo de diez (10) horas extras a la semana de manera

continua durante 3 meses. Esta persona recibirá el mismo por ciento de aumento²¹ que fue fijado en el Código del año 1992, puesto que el proyecto no contempla la modificación de los artículos 203 ni 205 de la Ley 16-92.

Otra modificación sensible es la planteada para el artículo 157, el cual trata sobre el descanso intermedio, cuya propuesta es la siguiente: «La jornada debe ser interrumpida por períodos que totalicen por lo menos una hora de descanso, uno de estos descansos debe ser de por lo menos media hora, los demás descansos deben ser de por lo menos 15 minutos. Si el descanso acordado es inferior a una hora se computará como parte de la jornada». Esta modificación también ha sido consignada en desmedro de los derechos que en este orden ya disfrutaban trabajadores y trabajadoras en el actual artículo 157, el cual establece un descanso intermedio de una (1) hora luego de trabajar cuatro (4) horas consecutivas; y una hora y media (1 ½), luego de trabajar 5 horas consecutivas.

Como se puede observar, el cambio que plantea esta modificación no solo cambia la duración del descanso intermedio, sino que elimina el esquema que establece el momento en el cual debe ser disfrutado (luego de 4 o 5 horas de trabajo intermedio), agravando la situación la parte final de dicho texto cuando permite que las partes tengan la posibilidad de acordar un descanso intermedio inferior a una (1) hora. Así que figuremos al/la trabajador/a del ejemplo anterior, el/la cual puede laborar 120 horas extras en un trimestre y podría convenir un descanso intermedio inferior a una (1) hora.

El proyecto de modificación depositado en el Senado agregó los artículos 159 y 160. En ambos casos, se tratan de disposiciones que tiene como finalidad simplificar las obligaciones documentales del empleador y ampliar la facultad del Ministerio de Trabajo de disponer datos adicionales en la planilla.

En el 159 se incluye la obligación de reportar en la planilla la planificación de las vacaciones anuales y la obligación de renovarla anualmente, esto último es una incorporación de la parte final del artículo 15 del reglamento 258-93.

Mientras que entre otros aspectos en el 160 se cambia la obligación de fijar un cartel que indique las causas de la prolongación de la jornada y la retribución extra de los trabajadores/as por un reporte mensual al ministerio de las horas extras laboradas y los trabajadores que laboraron las mismas, quedado eliminado de dicho artículo el reporte de la retribución extraordinaria de los trabajadores que contiene el texto vigente.

La omisión de este dato va en detrimento de la recaudación de información valiosa vinculada con el quehacer del Ministerio de Trabajo puesto que no solo es importante que sea reportada la cantidad de horas extras laboradas sino que también es importante que se consignen las sumas que recibieron por dicha labor extra cada trabajador/a a fin

²¹ En este caso solo un 35 % de aumento a cada hora extra laborada, de conformidad con el artículo 203.1.

de que la inspección de trabajo pueda fiscalizar de manera efectiva si la empresa está calculando correctamente el referido pago.

Continuamos con la propuesta de modificación del artículo 162, otra bastante sensible y que ataca la jornada laboral, en la cual las facultades de control del Ministerio de Trabajo son flexibilizadas para que las partes puedan convenir la extensión de su jornada hasta doce (12) horas diarias sin exceder las cuarenta y cuatro (44) horas semanales. En comparación con el texto vigente se pasaría de hasta diez (10) horas diarias a doce (12); y de un control previo del Ministerio de Trabajo a un control posterior en el cual el Ministerio podría anular lo acordado, pero que muy probablemente se haya ejecutado cuando la Dirección de Trabajo analice el acuerdo que firmaron las partes. Otro requisito que dispone este artículo es que el acuerdo para la extensión de la jornada sea realizado con más del 50% de los trabajadores/as cuando no haya Sindicato en la empresa. Lo cual parece ser un requerimiento importante en razón de que la mayoría obliga al resto de trabajadores/as a ajustarse a una jornada extendida que no fue previamente acordada de forma individual al momento de la contratación, lo cual podría generar un ambiente laboral hostil en perjuicio de quienes no estén de acuerdo con dicha extensión, en especial cuando este desacuerdo impida alcanzar más del 50% de los trabajadores, lo cual podría ocurrir de forma muy contundente en pequeñas, medianas y microempresas. Mientras la tendencia mundial de las jornadas es a la baja, a fin de generar calidad de vida y más puestos de trabajo, la modificación propuesta va en sentido contrario y dejando a las partes en un marco de negociación fuera del mandato constitucional que dispone el tripartismo, así como la asistencia y protección del Estado.

En el artículo 163, el Proyecto plantea la siguiente modificación:

(...) si el descanso semanal del trabajador se disfruta en otro día de la semana, el trabajador percibirá su salario ordinario por trabajar los domingos. Párrafo: Se deroga parcialmente la disposición contenida en el artículo 1 de la ley 108-67 que señala los días festivos y, por tanto, no laborables por las oficinas públicas y particulares, exclusivamente en cuanto al carácter no laborable de los domingos.

Una disposición innecesaria que el mismo artículo 163 tiene resuelta, puesto que el texto actual y vigente dispone: «Este descanso será el convenido entre las partes y puede iniciarse cualquier día de la semana. A falta de convención expresa, se inicia el sábado al mediodía (...)». Ahora bien, se plantea la modificación de este texto legal, a fin de consignar que los domingos serán laborables, sin tomar en consideración el impacto que tiene esta disposición en lo que ha sido denominada la jornada ordinaria. En efecto, la modificación del artículo 163 con el cual se pretende establecer el domingo como día laborable podría implicar la eliminación de la jornada ordinaria y, con ella, la modificación a los parámetros numéricos que han sido utilizados por años por los actores del tripartismo (trabajador, empleador y Estado) para el cálculo de las horas extras, las prestaciones laborales y los derechos adquiridos. Esto es, los parámetros

basados en las horas ordinarias máximas, ocho (8) horas; la cantidad de días ordinarios laborados en la semana, cinco y medio (5.5); la cantidad de días ordinarios laborados en una quincena, once con noventa y uno (11.91); y la cantidad de días ordinarios laborados en un mes, veintitrés con ochenta y tres (23.83).²²

De igual forma, la modificación del artículo 163 tiene un impacto considerable en la modificación que también plantea el proyecto respecto al artículo 177, el cual regula el derecho a vacaciones anuales. En este último artículo se plantea la adición de un (1) al derecho a vacaciones luego de tres (3) años de servicios ininterrumpidos. En efecto, de ser aprobada la modificación planteada para el artículo 163, las vacaciones disminuirán incluso por debajo de los días que en la actualidad se disfrutan. Veamos la propuesta de modificación del artículo 177 que expresa:

(...) período de vacaciones, con disfrute de salario, conforme a la siguiente escala: 1. Catorce (14) días laborables con disfrute de salario, después de un año e inferior a tres años; 2. Quince (15) días laborables con disfrute de salario, después de un trabajo continuo de tres o más años y menor a cinco años; 3. Quince (15) días laborables, con disfrute de dieciocho (18) días de salario, después de un trabajo continuo de cinco (5) años o más.

En consecuencia, si el domingo es laborable deberá ser computado en el cálculo de los días de vacaciones a los que tiene derecho el trabajador y la trabajadora; por lo que, el día de aumento nunca se convertirá en tres (3) semanas.

Veamos un ejemplo: la propuesta de modificación al Código fue presentada a finales de agosto de 2024. Así que, tomaremos como ejemplo a septiembre de 2024, partiendo de que hayan sido aprobadas las modificaciones a los artículos 163 y 177 de la Ley 16-92 y que tenemos un/a trabajador/a con más de tres (3) años y menos de cinco (5), esto es, con derecho a disfrutar de quince (15) días laborables de vacaciones y que las mismas inicien el lunes dos (2) de septiembre del 2024. En este orden de ideas, las vacaciones de este/a trabajador/a deberán ser disfrutadas desde el día lunes dos (2) de septiembre de 2024 hasta el martes diecisiete (17) de septiembre de 2024; por tanto, habrá de reintegrarse a sus labores el miércoles dieciocho (18) de dicho mes y año, con la dificultad en dicho cálculo de que en los sábados solo se computa media jornada y que el proyecto no explica si el domingo será una media jornada o una jornada completa. Mientras que, en el estado actual y real de la Ley 16-92 los catorce (14) días laborables de ese mismo/a trabajador/a abarcarían desde el lunes dos (2) de septiembre del 2024 hasta el miércoles dieciocho (18) de septiembre del mismo año, debiendo reintegrarse el jueves diecinueve (19) de dicho mes y año.

Esto revela que el día adicionado a las vacaciones no tiene ningún impacto significativo en favor de trabajadores

²² Artículos 14, 32, 34 y 38 del Reglamento 258-93 para la aplicación del Código de Trabajo o Ley 16-92.

y trabajadoras, debido a la inclusión del domingo como un día laborable. En el caso de la modificación propuesta al artículo 163, esta no solo afecta la jornada ordinaria y el cálculo de las vacaciones, sino que también afecta el cómputo de los plazos legales (con excepción de los relativos al Recurso de Casación). Y esta es otra arista de conflicto para los tribunales laborales, pues estos tendrán que decidir si en el plazo de los artículos 495, 511, 548 y 631 deberán o no computarse los domingos.

En sentido general, la comunidad juslaboralista deberá debatir la siguiente cuestión: ¿implica la modificación al artículo 163 del Código de Trabajo que para el cómputo de los plazos legales deberá tomarse en cuenta el domingo al tratarse de un día laborable?, ¿altera esta modificación los parámetros numéricos para el cálculo del salario, los derechos adquiridos y las prestaciones laborales?

Otra modificación que se plantea para el artículo 177 es el cambio del fraccionamiento de las vacaciones; en este sentido, el proyecto sostiene que las mismas podrán dividirse en períodos que no sean inferiores a seis (6) días. Es decir, en dos partes: una de por lo menos seis (6) días y la otra de nueve (9) días, cuando se tenga derecho a quince (15) días; y de seis (6) y ocho (8), cuando se tenga derecho a catorce (14) días, o viceversa. Esto modifica el esquema de fraccionamiento de la Ley 16-92 que prohíbe períodos inferiores a una semana (7 días) que permite en la actualidad a los/as trabajadores/as disfrutar de dos períodos de vacaciones uniformes de siete (7) días cada uno.

También ha sido tocado el artículo 180, cuya modificación reconocerá el derecho a vacaciones proporcionales a partir de los cinco (5) meses. En el texto vigente se requiere tener más de cinco (5) meses para adquirir este derecho, lo cual representa otro pequeño avance de esta propuesta en provecho de trabajadores/as. Sin embargo, en cuanto al derecho a vacaciones proporcionales, el ajuste debió incluir el artículo 179 que es el que establece los requisitos para adquirir este derecho. En efecto, el texto actual del artículo 179 expresa:

Los trabajadores sujetos a contratos por tiempo indefinido que, sin culpa alguna de su parte, no puedan tener oportunidad de prestar servicios ininterrumpidos durante un año, a causa de la índole de sus labores o por cualquiera otra circunstancia, tienen derecho a un período de vacaciones proporcional al tiempo trabajado, si este es mayor de cinco meses.

Por consiguiente, de no realizarse un ajuste al citado artículo 179 se generará una contradicción que deberá ser resuelta con el principio de la norma más favorable para trabajadores y trabajadoras.

La modificación del artículo 186 propone la eliminación de la obligación del/a empleador/a de fijar en un lugar visible de la empresa la distribución de las vacaciones; mientras que, el artículo 189 del proyecto propone la eliminación del Libro de vacaciones, lo cual alinea este texto con las previsiones del artículo 159 que también aborda el proyecto. Todo esto implica una simplificación en las obligaciones documentales a cargo del empleador y la empleadora y una aparente com-

plicación para el Ministerio de Trabajo de cara a realizar su facultad de fiscalización; en efecto, la revisión del Libro de vacaciones permite a un inspector fiscalizar con cierta rapidez el cumplimiento de estas normas por parte de la empresa.

Respecto al artículo 190 se incluye lo siguiente: «El plazo para el ejercicio del despido queda suspendido hasta el vencimiento del período de las vacaciones». Esta disposición es innecesaria y sobreabundante, en virtud de que si el mismo texto a su inicio indica que el/la empleador/a no puede iniciar ninguna de las acciones previstas en el Código contra el/la trabajador/a que disfruta sus vacaciones, es más que evidente que cualquier plazo para el ejercicio de dichas acciones no corre o no puede iniciarse su cómputo. Tampoco puede ser computado el plazo de la caducidad mientras el/la empleador/a espera la autorización del Ministerio de Trabajo para ejercer el despido de la mujer embarazada o mientras espera la decisión de la Corte para ejercer el despido del/la trabajador/a protegido/a por el fuero sindical; textos legales cuya modificación no está planteada en el proyecto, puesto que es innecesario que la ley cubra de manera expresa todos los detalles que son inherentes a su interpretación y a la lógica jurídica, por lo que resulta una modificación innecesaria y que no contribuye al desarrollo del derecho sustantivo ni procesal del trabajo.

DE LA MODIFICACIÓN A LA PROPINA

El proyecto introduce en el artículo 228 el siguiente párrafo: «(...) a fin de ser distribuido íntegramente entre todos los trabajadores del establecimiento, con excepción de aquellos que pertenezcan al área gerencial y administrativa». Esta propuesta modifica el texto actual del artículo 228 el cual expresa que la propina debe ser distribuida íntegra y exclusivamente: «entre los trabajadores que han prestado el servicio». De igual modo, se incorporan dos párrafos a las previsiones del artículo 228, a saber:

Párrafo I: La distribución de la propina entre los trabajadores señalados en la parte capital de este artículo se realizará en proporciones diferentes tomando en consideración factores, tales como: el nivel de calificación, y la mayor o menor afectación del trabajador al servicio directo al cliente, así como el área de servicio donde se origina la propina. Párrafo II: Esta distribución será convenida en cada establecimiento por trabajadores y empleadores, pudiendo ser modificada por mutuo acuerdo. De igual manera, los trabajadores y empleadores de los establecimientos señalados en este artículo podrán acordar que la distribución porcentual de la propina aprobada por mutuo acuerdo entre trabajadores y empleadores, se realice estableciendo criterios de distribución que tomen en consideración la generación del porcentaje de propina en cada una de las áreas de servicio de los establecimientos.

Los párrafos agregados a las previsiones del artículo 228 por el proyecto son una copia del segundo y tercer párrafo del actual artículo 39 del Reglamento 258-93; por lo tanto, el único cambio que es introducido al referido texto consiste en que la propina pasaría de ser recibida solo por

quienes prestaron el servicio a todos los trabajadores del establecimiento, con excepción de quienes laboren en la gerencia y la administración. Esto, desde una perspectiva, constituye una afectación a los derechos adquiridos respecto a la propina: en los restaurantes, a mozos/as y cocineros/as, quienes ahora tendrán que compartir con los/as demás trabajadores/as del establecimiento (como lo son anfitriones/as, seguridad y personal de limpieza). Como indico en el apartado de la jornada, este tipo de disposiciones confronta a trabajadores, afecta el ambiente laboral y la motivación en el cumplimiento de las obligaciones de quienes reciben la propina de conformidad con las disposiciones vigentes en la ley 16-92.

DE LA MODIFICACIÓN A LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

En este apartado se plantea la modificación de los artículos 232, 236, 237, 238 y 242. En todos estos artículos se ha colocado correctamente la denominación del período *pre y post natal* por el concepto licencia por maternidad. En el artículo 232 se ha incorporado expresamente el período de la licencia por maternidad como uno en el cual el desahucio es nulo. La inclusión del período de la licencia por maternidad al ámbito de la nulidad del desahucio ya está cubierta —en parte— por las previsiones del mismo artículo 232 cuando expresa: «(...) durante el período de la gestación», puesto que la licencia puede ser tomada siete (7) semanas antes del parto, lo cual implica parte de *la licencia por maternidad*. Como consecuencia de la inclusión de *la licencia por maternidad*. Debido a la forma de redacción del texto del proyecto de modificación el escenario de interpretación implica solo el disfrute hasta catorce (14) semanas después del parto. En efecto, si la trabajadora lleva el embarazo hasta las treintinueve (39) semanas, dicho período de gestación está indudablemente protegido; ahora, una vez se produzca el parto, inicia el disfrute de la licencia por maternidad, pero al mismo tiempo inicia el plazo de hasta tres (3) meses después del parto. Así que, una vez se produzca el parto, ¿cuál de los plazos debe imperar: las catorce (14) semanas (en caso de disfrutarse de manera conjunta) de licencia por maternidad y/o hasta los tres (3) meses después del parto en caso de haberse fraccionado la licencia por maternidad?

El principio protector o de la condición más favorable resuelve la forma de redacción empleada en este texto. Sin embargo, al tratarse de un proyecto de ley considero que la ambigüedad del texto propuesto debe ser corregida en su paso por el Congreso de la República.

El planteamiento de modificación del artículo 236 se circunscribe a ajustar el mismo a las previsiones del artículo 4 del Convenio 183 de la OIT sobre la licencia por maternidad, en vigor o ratificado por la República Dominicana desde el nueve (9) de febrero de 2016, consignándose en el mismo que dicha licencia es de por lo menos catorce (14) semanas: siete (7) antes del parto y siete (7) después o de manera conjunta, si no fue disfrutada antes del parto.

Otro aspecto muy importante es la modificación del artículo 242 en el que se consigna el derecho de la trabajadora a disfrutar de una licencia, sin disfrute de salario, en el caso de que no pueda asistir a su puesto de trabajo a consecuencia del embarazo o del parto, lo cual deberá acreditar con un certificado médico. Esto no es más que la suspensión del contrato de trabajo a causa de una enfermedad de la trabajadora, por lo que no recibiría su salario, pero sí debería recibir el subsidio por enfermedad común que dispone la Seguridad Social. En efecto, un embarazo sano no impide a la trabajadora prestar sus servicios, por lo que solo una circunstancia de salud generada por el mismo embarazo o el parto debe estar presente; en tal sentido, se convierte en acreedora del subsidio por enfermedad común en el embarazo.

Por ende, es indispensable que el/la empleador/a esté al día en el pago de las cotizaciones correspondientes a la Seguridad Social, a fin de que la trabajadora pueda recibir el referido subsidio. Así lo consigna el vigente artículo 242, el cual supedita la concesión de la licencia sin disfrute de salario a que el/la empleador/a esté al día con el pago de la Seguridad Social, lo cual ha sido eliminado en la propuesta de modificación del referido artículo al expresar: «En caso de ser cierta la imposibilidad a que se refiere el artículo 241, se concederá licencia a la trabajadora, sin disfrute de salario, salvo convención en contrario, por todo el tiempo que los médicos estimen necesario». Y esto constituye un retroceso respecto al texto vigente que reza:

En caso de ser cierta la imposibilidad a que se refiere el artículo 241, se concederá licencia a la trabajadora, sin disfrute de salario, siempre que el empleador esté al día con la cotización de la trabajadora en el Instituto Dominicano de Seguros Sociales, o esta disfrute de un seguro o iguala médica, salvo convención en contrario, por todo el tiempo que los médicos estimen necesario.

Es decir, es indispensable que la trabajadora embarazada esté protegida por la Seguridad Social y que sus cotizaciones estén al día, a fin de recibir el subsidio por enfermedad común que dispone la Ley 87-01; en el caso de no estarlo, sería obligación del/la empleador/a otorgar la referida licencia con disfrute de salario, de conformidad con las previsiones del artículo 728 de la vigente Ley 16-92.

DE LA MODIFICACIÓN AL TRABAJO DOMÉSTICO

La denominación de *trabajadores/as domésticos/as* pasa a *trabajadores/as del hogar*, tal y como lo consigna la Constitución de la República. No obstante emplear el lenguaje constitucional, el Proyecto mantiene la definición del trabajo en el hogar, tal y como consta en la Ley 16-92 y el Convenio 189, expresando que es *aquel que es propio de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importe lucro o negocio para el empleador o sus parientes*. Sin embargo, nuestra Carta Magna de 2015 superó esa idea al consignar lo siguiente en su artículo 55.11:

«El Estado reconoce el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social, por lo que se incorporará en la formulación y ejecución de las políticas públicas y sociales».

El Proyecto de Modificación mantiene el trabajo en el hogar sometido exclusivamente a las previsiones de su título, planteando que la retribución en especie (alimentos, alojamiento) no deben ser tomados en cuenta para el cálculo del salario y demás derechos laborales, lo cual no debería ser objeto de inclusión en el Código en razón de que el salario ordinario solo está integrado por los valores recibidos a través del servicio prestado; por consiguiente, escapa a dicho concepto todo lo recibido para la prestación del servicio, tal y como: el alojamiento, el transporte, la dieta y el combustible, entre otros.

Este proyecto también plantea la prohibición del trabajo en el hogar de las personas menores de dieciséis (16) años, mientras que los menores de dieciocho (18) y mayores de dieciséis (16) tienen el derecho a disfrutar de los permisos necesarios para asistir a la escuela y acceder a la enseñanza superior o a la formación profesional, lo cual está regulado en las disposiciones vigentes del artículo 254 de la ley 16-92, texto que no fue incluido en el proyecto. Entre los derechos expresamente reconocidos por el Proyecto, en favor de esta clase trabajadora, están los expresados a continuación: 1. Derecho a un entorno seguro y saludable; 2. Si reside en el hogar debe proporcionársele condiciones decentes y respetársele su privacidad; 3. Derecho a que se le respete sus períodos de descanso diario, semanal y sus vacaciones, durante los cuales no está obligado/a ni a permanecer en el hogar ni a acompañar a integrantes de la familia; 4. Su jornada ordinaria será de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) a la semana. En caso de que resida en el hogar, su jornada no deberá exceder las diez (10) horas diarias ni las cincuenta y cuatro (54) a la semana; 5. Derecho a un descanso intermedio de por lo menos una (1) hora luego de cinco (5) horas de trabajo consecutivas; y 6. Derecho a un descanso semanal de treinta y seis (36) horas.

El proyecto presenta una contradicción entre su artículo 259 y su artículo 265: mientras uno dice que solo se rige por las disposiciones de su título, el otro indica cuáles disposiciones del Código le son aplicables a estos/as trabajadores/as. Sin embargo, con las solas previsiones del artículo 265 se cubren ambos textos, el cual expresa lo siguiente:

Al trabajador del hogar se le aplican exclusivamente los derechos establecidos en este código referentes a: el descanso remunerado, los días declarados no laborables por la constitución o las leyes, a las vacaciones anuales, al salario, al salario mínimo, el salario de Navidad, la protección de la maternidad, la formación profesional, las horas extraordinarias, la formación y prueba del contrato, a sus modalidades y a la suspensión de sus efectos. El contrato de trabajo de los trabajadores del hogar termina sin responsabilidad para las partes por el mutuo consentimiento o por voluntad unilateral con un aviso previo de cinco días. Si el empleador omite el pre-

aviso o lo otorga de modo insuficiente, debe pagar al trabajador una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondía durante este plazo. No aplican a los contratos de trabajo del hogar las disposiciones de los artículos 80 y siguientes del Código de Trabajo.

El texto descrito no solo implica una contradicción con las previsiones del artículo 259 sino que se contradice a sí mismo, puesto que en su parte final expresa que no son aplicables a esta clase trabajadora los artículos 80 y siguientes del Código de Trabajo; artículos en los cuales, además de estar las prestaciones, que es a lo que pretende hacer alusión, también se encuentran todos los derechos que menciona a su inicio. Más aún, ¿de qué sirve que los/as trabajadores/as del hogar tengan estos derechos, si su violación no implica responsabilidad alguna para el/la empleador/a? En efecto, al Proyecto insistir en que solo se rige por este título y los artículos mencionados en el artículo 265, en el cual no se incluyeron las previsiones ni del artículo 712 ni del artículo 728 del Código de Trabajo, todo parece inducir a que no habría responsabilidad civil en perjuicio del/la empleador/a que incurra en la violación de este título.

Sin embargo, en un estado social democrático y de derecho —como el nuestro— las previsiones del referido artículo 265 del Proyecto serían letra muerta. ¿Aparecerá un tribunal de trabajo que utilice como justificación este texto para rechazar una demanda en daños y perjuicios de un/a trabajador/a del hogar que haya prestado sus servicios por un largo período y al que nunca se le haya dado descanso semanal, ni se le haya pagado horas extras ni salario mínimo ni salario de Navidad... y que por demás haya sido víctima de malos tratos y haya perdido su salud a causa de la ejecución del contrato? Si no encuentra justificación en las referidas previsiones del Código, de seguro encontrará sustento en las supletorias del Código Civil para acoger la referida demanda.

El proyecto plantea que un tribunal le diga a este/a ciudadano/a trabajador/a del hogar: «Te rechazo los daños y perjuicios porque usted es un/a trabajador/a del hogar, y punto». ¿No constituye la sola idea de un escenario como este un acto de discriminación en perjuicio de esta clase social, la cual por demás ha vivido discriminada todo este tiempo? En sentido general y respecto a este tema, el Proyecto solo plantea otro sistema de discriminación. Y no satisface las expectativas generadas por el Convenio 189 sobre Trabajo Doméstico Decente, ratificado por nuestro país, el cual —entre otros derechos— instaba al reconocimiento y la protección de lo siguiente: A) La libertad sindical, la cual implica la negociación colectiva; y la formación de federaciones y confederaciones; B) Protección efectiva contra todo abuso, acoso y violencia; C) Contrato de trabajo escrito; D) Oferta por escrito a trabajadores/as extranjeros/as antes de entrar al territorio nacional, y derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad; E) Disfrute de la Seguridad Social; F) El acceso a los tribunales de trabajo; G) Mecanismos de queja e inspección por las autoridades de Trabajo; y H) Sanciones a las violaciones a las normas que protegen a estos trabajadores/as.

Bajo nuestra perspectiva, este título debió ser eliminado y en su lugar debieron colocar un artículo que expresara:

Los/as trabajadores/as del hogar se rigen por las previsiones contenidas en el presente código con excepción de todas aquellas que tratan sobre la ruptura del contrato de trabajo con responsabilidad para el empleador/a, todas las relativas al pago de la asistencia económica y al pago de la participación en los beneficios de la empresa, salvo acuerdo escrito en contrario. El contrato de trabajo de los trabajadores/as del hogar terminará por la voluntad de ambas partes o de una de ellas, precedido de un aviso que nunca deberá ser inferior a diez (10) días laborables. Si el/la el/la empleador/a omite dicho preaviso deberá realizar su pago junto a los salarios que hubiera devengado el/la trabajador/a y los derechos adquiridos pendientes al momento de la ruptura.

DE LA MODIFICACIÓN A LOS SINDICATOS

Modificación del artículo 337, a fin de que exprese *Ministerio de Trabajo y no Secretaría de Estado de Trabajo*. De igual modo, el proyecto plantea la modificación del artículo 376, en el cual se eliminó una parte del texto vigente mientras que otorgó competencia a la *Dirección General de Trabajo*. De igual modo la redacción que plantea el texto del Proyecto contiene una ambigüedad, puesto que le asigna un número al párrafo, lo que da la impresión de ser otra causal para la negativa del registro del sindicato, cuando en realidad no lo es. A saber, el texto del Proyecto expresa:

El registro del sindicato será negado: 1. Si los estatutos no contienen las disposiciones esenciales para el funcionamiento regular de la asociación o si alguna de sus disposiciones es contraria a la ley. 2. Cuando no cumpla cualquiera de los requisitos exigidos por este código o por los estatutos para la constitución del sindicato. 3. Si el director de trabajo no resuelve dentro del término de treinta días, los interesados lo pondrán en mora para que dicte resolución; si no lo hace dentro de los tres días siguientes, se tendrá por registrado el sindicato con todos los efectos de la ley.

Como se puede observar, el apartado 3 no corresponden a otra causal para la negativa del registro de un sindicato, sino que trata sobre el procedimiento para combatir la inercia de la Dirección de Trabajo en el proceso del registro. En sentido general, este texto solo modifica la expresión *Secretario de Estado de Trabajo por la de director general de trabajo* y elimina del texto vigente el siguiente párrafo: «(...) El plazo de treinta días comienza a correr a partir de la fecha en la que se presente la solicitud, y cuando ha habido devolución conforme al artículo 375, a partir del reapoderamiento de la Secretaría». La eliminación de este último párrafo es importante que sea corregida o incorporado, dado su relevancia para el procedimiento del registro que regula dicho texto.

DE LA MODIFICACIÓN AL SERVICIO DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

La modificación del artículo 439 que fue planteada por el proyecto de modificación inicial planteó incluir el siguiente párrafo:

PÁRRAFO II: El inspector de trabajo será sujeto a sanciones disciplinarias conforme el artículo 717 del presente Código de Trabajo, sin perjuicios de la responsabilidad civil y penal que pueda derivarse en caso de comportamiento temerario, abuso de derecho, levantamiento de infracciones infundadas u obtenidas mediante maniobras fraudulentas, extorsión o chantaje. PÁRRAFO III: Los inspectores de trabajo tendrán las mismas atribuciones otorgadas al cuerpo especial de inspección de la Tesorería de la Seguridad Social, salvo las relativas a las auditorías que deberán ser efectuadas por contadores públicos autorizados y técnicos de esa institución o de la que haga sus veces. Por consiguiente, el Ministerio de Trabajo y la Tesorería de la Seguridad Social podrán, de forma conjunta, ejercer la función establecida en el literal (a) del artículo 210 de la ley 87-01, del 9 de mayo del año 2001, incluido por el artículo 1 de la ley núm.13-20. El párrafo II antes citado fue eliminado en el proyecto depositado en el Senado.

Nos parece correcta la decisión de eliminar el párrafo II del proyecto inicial en razón de que las previsiones del actual artículo 712 de la ley 16-92 establecen que, *los empleadores, trabadores, funcionarios y empleados del Ministerio de Trabajo y de los tribunales son responsables civilmente de los actos que realicen en violación de la Ley 16-92*; mientras que, las supletorias disposiciones del Código Civil indican que todo el que cause un daño debe repararlo. Por consiguiente, no había necesidad legal o legítima de colocar en el Código de Trabajo la citada amenaza solo en perjuicio de las personas que ejercen la inspectoría del Ministerio de Trabajo. El Código de Ética de la Dirección de Trabajo y/o del Ministerio de Trabajo, como lo hace el del Poder Judicial, debe instar a sus servidores/as a ejercer sus labores apegados/as a la ley, la moral y la ética; esto es, utilizar un lenguaje positivo para modelar una mejor conducta en dichos servidores públicos.

Por otra parte, y en cuanto a que los/as inspectores/as del Ministerio del Trabajo tengan las mismas atribuciones del cuerpo especial de inspectores de la Tesorería de la Seguridad Social, se plantea la siguiente circunstancia: conforme con el vigente artículo 720 se clasifica como muy grave la violación a la ley de seguridad, mientras que el artículo 721 castiga dicha falta con multas de siete (7) a doce (12) salarios mínimos; y, por último, el artículo 711 atribuye competencia de los tribunales ordinarios (Juzgados Paz de conformidad con resolución de la Suprema Corte de Justicia) para la imposición de las referidas multas.

En este mismo orden de ideas, el artículo 439 da facultad a los inspectores de trabajo para el levantamiento de las actas de infracción respecto a la comisión de esta falta,

para luego apoderar al juzgado de paz correspondiente a través del fiscal penal-laboral. En tanto, la Ley 13-20 agrega a la Ley 87-01, entre otros, el artículo 210 que crea el cuerpo especial de inspección, el cual, entre otras funciones, está facultado para:

(...) comprobar y levantar las actas de infracción por las violaciones cometidas por los empleadores por la no inscripción de sus trabajadores en el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), el no reporte de los salarios de éstos y la falta de pago de las cotizaciones obligatorias a dicho sistema.

Más aún, el artículo 213 de dicha ley da competencia al Tribunal Contencioso Administrativo para la aplicación de la multa, y el artículo 215 que también adiciona dicha ley a la 87-01 establece que la multa a aplicarse sería de uno (1) a seis (6) salarios mínimos. Por regla básica de derecho y en virtud del contenido de las disposiciones descritas, la Ley 13-20 modificó de manera tácita las disposiciones contenidas en los artículos citados: 439, 711 y 720.

Por consiguiente, la Ley 13-20 eliminó la facultad a los inspectores/as de trabajo para levantar infracciones y someter a los/as infractores/as ante los juzgados de paz respecto a la violación a la Ley de Seguridad Social, pretendiendo el Proyecto de Modificación retornarle a los/as inspectores/as del Ministerio de Trabajo la referida facultad, lo cual, de aprobarse la modificación planteada al artículo 439, creará un escenario complejo: ¿cuál multa y cuál procedimiento se aplicaría a las infracciones por violación a la Ley de Seguridad Social que levanten los inspectores y las inspectoras del Ministerio de Trabajo: las establecidas en los artículos 711, 721 del Código de Trabajo o las establecidas en los artículos 210 y siguientes de la Ley 87-01 (modificada por la Ley 13-20)? ¿Es válido que dos instituciones con objetivos diferentes (una proteger el derecho del trabajo, y otra el derecho a la seguridad social) puedan tomar acciones conjuntas? ¿Si la Tesorería de la Seguridad Social es el ente único de cobro del sistema de la Seguridad Social, cuál es el objetivo de que el Ministerio de Trabajo tenga las mismas facultades? Es importante destacar en este punto que el Derecho del Trabajo y el Derecho a la Seguridad Social son dos derechos humanos autónomos que, como otros derechos, solo conviven en el Estado de derecho; por tanto, ninguno está sometido al otro.

Mas adelante analizaremos los efectos del artículo 439 a la luz de la modificación que se plantea de los artículos 720 y 721 los cuales fueron cambiados en el proyecto depositado en el Senado.

DE LA MODIFICACIÓN AL PROCEDIMIENTO ANTE LOS TRIBUNALES LABORALES

La modificación al procedimiento laboral es la parte del Proyecto que contiene modificaciones más profundas y amplias. Esta parte del Proyecto abarca 72 de los artículos comprendidos entre el 467 y el 724. Esta parte del proyecto depositado en el Senado abarca 69 de los artículos

comprendidos entre el 467 al 724. Los cuales representan el 63.30% de los 109 artículos y principios que el proyecto depositado en el senado plantea que sean modificados en la ley 16-92, sin incluir los artículos relativos al teletrabajo ni los artículos de los títulos incluidos en referido proyecto, referentes a: modificaciones varias, derogaciones, disposiciones transitorias y entrada en vigencia. En el caso de este apartado, haremos un resumen de todas las modificaciones que se plantean, para luego externar nuestro análisis con relación a las mismas:

1. Creación del/la juez/a conciliador/a, titular o auxiliar, el/la cual quedará invalidado/a para conocer el proceso de la producción y discusión de las pruebas.
2. Cambio de vocales por conciliadores/as. Los/as cuales serán designados/as de las nóminas que recomendarán empleadores/as y trabajadores/as. Estos/as recibirán capacitación para desempeñar sus funciones de parte del Centro de Formación de Conciliadores y Mediadores de la Dirección de Mediación, Conciliación y Arbitraje del Ministerio de Trabajo, requisito indispensable para ocupar dicho puesto; además, se requerirá entre otros aspectos: ser mayores de edad, pertenecer a la clase que representen y residir en el lugar del tribunal en donde presten sus servicios. Sus funciones serán pagadas por el Ministerio de Trabajo y cesarán en las mismas por la muerte, renuncia, destitución o haber dejado de residir en el lugar donde funciona el juzgado de trabajo en donde laboran. Los/as conciliadores/as, junto a los jueces y/o juezas de corte podrán ser designados/as en calidad de árbitros/as. Los/as conciliadores prestarán sus servicios solo por ante el juzgado de trabajo, eliminándose así los vocales (conciliadores/as) por ante la corte laboral.
3. Las cortes estarán integradas por (5) cinco jueces y/o juezas y podrán sesionar válidamente con tres (3) de sus miembros(as).
4. La secretaría de los tribunales de trabajo es responsable de realizar las notificaciones, lo cual podrá realizar mediante: alguacil, correo certificado, entrega personal, medios telemáticos, casilleros judiciales (físicos o electrónicos). Las demandas deberán ser notificadas mediante alguacil del tribunal apoderado. Se eliminó la atribución de la parte interesada para realizar notificaciones de los documentos depositados ante los tribunales laborales, otorgando dicha facultad a la secretaría del tribunal.
5. Dentro de las cuarenta y ocho (48) horas del depósito de la demanda, el/la presidente del juzgado designará tanto la sala que conocerá el caso, como el o la juez que conocerá el procedimiento de conciliación. El plazo para citar a la audiencia de conciliación será de ocho (8) días francos.
6. La conciliación se conocerá en cámara de consejo por el o la juez conciliador/a, los/as conciliadores/as y las partes. En esta, el/la juez conciliador/a precisará los puntos controvertidos y tratará de conciliar a

las partes utilizando todos los medios persuasivos, medios lícitos que aconsejen la prudencia, el buen juicio y la equidad. Estará prohibida toda discusión sobre las costas y honorarios que pueda entorpecer el procedimiento. Si el/la juez conciliador/a aprecia una conducta que obstaculice la conciliación, podrá disponer que el procedimiento se celebre libre de costas; el cuota litis y la cesión de derechos litigiosos solo podrá ser oponible a la contraparte en el juicio de fondo.

Si las partes de común acuerdo solicitan la prórroga de la conciliación el/la juez conciliador/a suspenderá la tentativa de conciliación y fijará una nueva dentro de un plazo no mayor de quince (15) días. La parte que no comparezca personalmente será citada en un plazo no mayor de quince (15) días para una nueva tentativa; si el demandante no comparece por segunda vez, se ordenará el archivo de conformidad con el 524; si es la parte demandada la que no comparece por segunda vez, se levantará el acta de no acuerdo y se procederá con la fijación de la prueba.

El acta del preliminar de conciliación podrá ser total o parcial. En caso de ser parcial se consignará la parte acordada y respecto de la no conciliada se procederá con la producción y discusión de las pruebas. Si no hay acuerdo se levantará el acta de no acuerdo y se declarará terminado el preliminar de conciliación, y el juez conciliador remitirá el mismo día el expediente a la presidencia de la sala asignada para que en las cuarenta y ocho (48) horas siguientes fije la audiencia de producción y discusión de las pruebas. El plazo para citar al proceso de prueba es de ocho (8) días francos. Si ninguna de las partes comparece al preliminar de conciliación el/la juez/a conciliador/a podrá ordenar el archivo del expediente; si en un plazo de treinta (30) días una de ellas no solicita una nueva tentativa, el expediente se considerará definitivamente archivado.

7. La audiencia de producción y discusión de las pruebas podrá ser enviada cuando el/la juez/a considere que una audiencia no es suficiente, la cual deberá ser celebrada en un plazo no mayor de quince (15) días y en la cual las partes deberán concluir al fondo. Aquí dispondrán de cinco (5) días para ampliar sus observaciones y argumentos.
8. Las condenaciones en virtud del artículo 86 no serán objeto de indexación.
9. Las sentencias de los juzgados de trabajo serán ejecutorias a contar de la octava franca de la notificación, salvo la consignación del monto de las condenaciones. En la sentencia de primer grado se ordenará la suspensión de la misma con una certificación de un banco depositada en la secretaría del mismo tribunal y sin necesidad de solicitar la suspensión ante el/la juez presidente de la corte laboral. La presidencia de la corte en atribuciones de referimiento podrá ordenar la suspensión, con una garantía o fianza que cubra el monto de las condenaciones. Si la sentencia

contiene un error grosero o pudiere ser anulada por vicio evidente, puede ordenar la suspensión sin el depósito de las condenaciones, ni fianza ni garantía alguna. La sentencia de primer grado será ejecutoria en la octava franca de su notificación.

10. La prueba de origen electrónica deberá ser anexada al escrito de demanda, defensa o a través del procedimiento de admisión de nuevos documentos. La solicitud de admisión de nuevos documentos deberá depositarse en el juzgado de trabajo por lo menos tres (3) días francos antes de la audiencia de prueba. En la referida audiencia el/la juez/a admitirá o no los documentos; si los admite, formarán parte del expediente y la audiencia continuará.
11. La prueba testimonial deberá depositarse por lo menos tres (3) días francos antes de la audiencia de fondo. Además de la información que exige el artículo 548, deberá anexarse copia del documento de identidad de cada testigo/a. Si una parte del proceso es incluida en la lista de testigo/a, el/la juez podrá escucharle luego que determine que no es empleador/a o no es trabajador/a; esta decisión solo se recurre con lo principal: hasta tres testigos/as para cada una de las partes y sobre cada uno de los hechos que deban acreditarse.
12. La inspección de lugares debe estar sustentada en los hechos relatados en el escrito de demanda o defensa o en el preliminar de conciliación.
13. El acta se redactará en la misma audiencia y será leída a las partes para que expresen su conformidad o reparos y la firmen.
14. El recurso de apelación debe ser depositado en la secretaría del juzgado de trabajo que dictó la o presentado mediante declaración ante la secretaría de dicho tribunal, el cual deberá ser notificado por la secretaría a la parte apelada y cuyo expediente habrá de ser remitido a la corte dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de su interposición. La presidencia de la corte fijará la audiencia dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de haber recibido el expediente, el plazo para citar por ante la corte será de por lo menos ocho (8) días francos.
15. La solicitud de admisión de nuevos documentos ante la corte deberá ser depositada por los menos tres (3) días francos antes de la audiencia; de no ser depositados en dicho plazo, serán excluidos del expediente. Los documentos del primer grado no serán nuevos documentos.
16. La sentencia de la corte de trabajo y de la Suprema serán ejecutorias en la octava franca a partir de la notificación de la misma, y la sentencia de la corte de trabajo podrá ser suspendida por la consignación de las condenaciones.

17. La oferta real de pago podrá realizarse mediante el depósito en una cuenta de banco a nombre del trabajador/a. Cuando se realice el depósito en una cuenta a nombre del acreedor/a deberá notificarse dicho depósito indicando el número de cuenta en la que fue realizado. La oferta o depósito será liberatoria hasta la concurrencia del monto ofertado, el/la acreedor/a podrá reclamar el completivo.

18. A pena de nulidad, el proceso de embargo ejecutivo debe ser grabado desde el inicio hasta el final, sin interrupciones ni alteraciones y a través de medios audiovisuales. El acta de embargo contendrá la designación detallada de los objetos embargados, se ejecutará siempre sin traslado hasta que inicie la pública subasta. Los inmuebles por destino son inembargables. El ministerial actuante dispone de un (1) día franco, a partir del día del embargo, para entregar a la parte embargada una copia de la grabación audiovisual del proceso del embargo. No podrá realizarse embargo alguno si ya ha sido depositada una garantía en efectivo en un banco. En caso de incumplimiento, el/la depositario/a de la garantía deberá pagar un (1) día de salario devengado por el/la trabajador/a por cada día de retardo.

19. Se consignó la competencia penal-laboral del juzgado de paz, a regirse por los artículos 354 al 358 del Código Procesal Penal. El proyecto depositado en el Senado realizó un cambio muy profundo de lo que sería la modificación del artículo 720.

En este orden de ideas, se eliminó la clasificación de las faltas penales en leves, graves y muy graves procediendo la propuesta a clasificar todas las faltas como contravenciones y a indicar el salario mínimo mas alto del sector no sectorizado como fundamento para fijar las multas a aplicar.

A continuación trataremos de consignar un apretado resumen de las falta y las multas aplicables:

1. 2 a 6 salarios mínimos para empleadores/as que no cumplan con la obligación de informar y actualizar datos por ante el Ministerio de conformidad con los artículos 159 y 160.

2. 7 a 12 salarios para los empleadores que:

- a) no paguen el salario;
- b) violen el pago del salario mínimo;
- c) reduzcan el salario;
- d) no paguen horas extras;
- e) que fraccionen el salario en violación a las disposiciones legales;
- f) violación al reglamento de Seguridad y Salud cuando NO ponga en riesgo la vida, salud o seguridad de trabajadores;
- g) empleadores/as que impidan u obstruyan la entrada de inspectores/as a la empresa;

h) trabajadores/as y empleadores/as que se rehúsen a identificarse ante el o la inspector/a de trabajo;

i) trabajadores/as y empleadores/as que ejerzan coacción, amenaza o violencia en perjuicio del inspector/a;

j) trabajadores y empleadores que violen las obligaciones del convenio colectivo.

3. 13 a 24 salarios mínimos en perjuicio de:

a) empleadores que violen las normas de protección a la maternidad;

b) empleadores que contraten menores en violación a los límites legales;

c) contratación de extranjeros en violación a los límites legales;

d) violación a la inscripción pago de las cuotas al SDSS;

e) acción y omisión de los reglamentos de salud, seguridad e higiene en el trabajo cuando ponga en peligro la vida, salud o seguridad de los trabajadores/as;

f) las prácticas desleales contra la libertad sindical.

Por último, el texto hace constar que en caso de reincidencia la multa se aumentará en un 100%. El texto indica que habrá reincidencia cuando: **«El infractor haya sido objeto de una multa anterior por las mismas razones hasta los cinco (5) años posteriores a la comisión del hecho previo»**. De nuevo en esta definición la redacción vuelve a ser ambigua o compleja, pues pudo haberse limitado a expresar **hasta cinco años anteriores a la falta que se persigue**. Por lo que en la discusión en el congreso de la república lo relativo a redacción para definir la reincidencia debe ser revisada.

Las modificaciones descritas constituyen una transformación profunda del procedimiento laboral, el cual se caracteriza en la actualidad por principios, como la sencillez y la celeridad, los cuales han quedado sepultados por el Proyecto. En efecto, los plazos para la citación ante los tribunales han sido elevados en un 100 %: de tres (3) días francos, que representa más o menos cinco (5) días hábiles, a la octava franca, que representa como mínimo diez (10) días hábiles. El plazo para la presentación de la prueba testimonial fue aumentado de dos (2) días a tres (3) días francos; en la actualidad este plazo no es franco, por lo que las partes disponen hasta de por lo menos dos (2) días antes de la audiencia para presentar su prueba testimonial. El proyecto complica excesivamente el procedimiento cuando respecto a la prueba testimonial indicada que cada parte podrá presentar hasta 3 testigos/as por cada hecho que pretenda probar.

La sencillez y celeridad han quedado sepultadas en el Proyecto, cuando observamos la cantidad de procedimientos que han sido cargados al juzgado de trabajo; a saber: 1. La notificación, a cargo de la secretaría, de todo lo que sea depositado por las partes; en las disposiciones vigentes de la Ley 16-92, la parte interesada debe realizar

dicha notificación; 2. Recibir la demanda, archivar y organizar los expedientes nuevos; reactivar, a solicitud de las partes, los expedientes archivados en función de lo establecido por el artículo 524 del código vigente. Así como, remitir el expediente a la presidencia, realizar el trámite de la designación de la sala y del/la juez/a conciliador/a, realizar el auto para el preliminar de conciliación, realizar todo el trámite administrativo de las cámaras de consejo del preliminar de conciliación, remitir el expediente a la sala asignada para que esta dicte el auto de fijación de la audiencia de pruebas, realizar los autos de fijación de audiencias de prueba, levantar las actas de las audiencias de producción y discusión de las pruebas, y recibir las solicitudes de admisión de nuevos documentos. Además, recibir los depósitos de lista de testigos, instancias en solicitud de medidas en virtud del artículo 494, expedir certificación de todo tipo (en especial las relativas a la existencia de demandas en contra de empresas); y 3. Recibir, tramitar y archivar la consignación de las condenaciones, recibir y notificar el recurso de apelación y luego remitir el expediente a la corte de trabajo. Desde ya, cabe imaginar la cantidad de tránsito de usuarios/as y vehicular que generarán todas estas actuaciones ante los juzgados de trabajo, tránsito que en la actualidad se divide entre el juzgado y la corte, puesto que la corte conoce de los procesos de suspensión y es la que recibe el recurso de apelación y lo notifica a la contraria. Si el interés es que el expediente de primera instancia sea remitido a la corte, con un simple requerimiento de la secretaria de la corte sería suficiente para que este sea remitido, ya sea en físico o en formato electrónico, en este último caso a la distancia de un clic.

Que el proceso descrito en el párrafo anterior deba pasar en su etapa inicial por tres (3) jueces o juezas es una complejidad innecesaria e injustificada. Veamos un ejemplo: Juzgado dividido en salas: depósito de la demanda inicial en la presidencia, la cual designa al juez/a conciliador/a y a la sala que conocerá el fondo. Juez/a conciliador/a fija audiencia para el preliminar, este preliminar puede ser enviado mínimo tres veces: 1. Si alguna de las partes no asiste; 2. Si las partes lo piden de mutuo acuerdo; 3. Si existe algún error o violación legal en el trámite de citación y notificación de la demanda (este puede generar un bucle, pues permanecerá en prórroga hasta tanto sea subsanado el error); y 4. Si por cualquier circunstancia, la parte demandante no puede citar a la parte contraria para el referido preliminar. En la actualidad, el hecho de que una de las partes no comparezca a conciliación no constituye motivo de prórroga, si se encuentra debidamente citada.

El proyecto también se lleva en su caminar conquistas como la consignación del duplo de las condenaciones, disminuyendo el mismo a la consignación de las condenaciones, lo cual es contrario al derecho y a la lógica jurídica en virtud de que la mayoría de las condenaciones no son estáticas, sino que se van ajustando en el tiempo. En los casos laborales, las condenaciones pueden contener la aplicación de un astreinte, como las previsiones del artículo 86 (un día de salario por cada día de retardo); y todas las sentencias están sujetas a la indexación de la moneda. Esto también aumenta el monto de las condenaciones progresivamente

y mientras duran los procesos legales, a lo cual se deben agregar los casos en los cuales las condenaciones estén sujetas al pago de algún interés legal y, por supuesto, el pago de las costas —el cual es un monto legal y accesorio de cualquier proceso ante los tribunales del país—.

Las disposiciones del proyecto relativas a la declaratoria de un proceso libre de costas y el desconocimiento del poder de representación y cuota litis de los profesionales del derecho que asistan a trabajador/es, luce como una medida que colide con el derecho del trabajo de dichos profesionales; hacer constar en la ley que el trabajo de un profesional del derecho solo será reconocido a partir de la prueba es una medida que desincentivará la asistencia legal a los/as trabajadores/as, la cual se constituye en una traba al acceso a la justicia. Por último, el mismo debe tener un error de redacción en lo relativo a la oferta real de pago, puesto que el depósito en una cuenta bancaria a nombre del trabajador y la trabajadora es más bien una consignación; por consiguiente, en este sentido dicho depósito debería estar precedido de una oferta no aceptada.

Se ha enarbolado el endurecimiento de las faltas penales labores y las multas que se han de aplicar, lo cual es indudable e indiscutible, pero adivinen qué ocurre? nuevamente el proyecto da un giro en perjuicio de trabajadores/as puesto que introduce faltas penales laborales aplicables de manera expresa en contra de estos/as.

Si bien es cierto que el artículo 714 del actual código y del proyecto depositado en el Senado establecen que la aplicación de sanciones penales se aplican en perjuicio de trabajadores/as y empleadores/as, no menos cierto es que las previsiones del actual artículo 720 NO contiene ningún hecho que pudiese justificar la imposición de una multa en perjuicio de un /a trabajador/a.

Otro aspecto consiste en que el proyecto de modificación limitó la falta de violación a la ley de seguridad social a la inscripción y pago. Mientras que las disposiciones actuales del artículo 720 disponen que es una falta muy grave: «*cuando se violan las normas sobre ... inscripción y pago*». Lo cual implica una serie de aspectos que va desde el salario con el que se registra trabajadores/as hasta la fecha de su registro.

Por último, como indicamos en otra parte de este análisis, se insiste en otorgar facultad a la inspectoría del trabajo para levantar infracción por la violación de la ley 87-01 cuando dicha facultad es propia de la inspectoría especializada de la Tesorería de la Seguridad Social, desconociendo con ello que el Código de Trabajo solo tiene campo en la seguridad social cuando la misma no ha sido respetada por empleadores/as tal y como lo indica el actual artículo 728 el cual no fue tocado por la reforma.

En sentido general, la propuesta de modificación del procedimiento transforma por completo la esencia del procedimiento laboral vigente, elevando todos los plazos, aumentando excesivamente las posibilidades de ordenar prórrogas, sobrecargando el juzgado de trabajo y arrasando con conquistas tan importantes como el duplo para la

suspensión de las sentencias, de igual modo, colocando exigencias a la ejecución de la sentencia que junto a la ley de fuerza pública constituyen más bien un incentivo al incumplimiento de las obligaciones que pudieren tener los/as empleadores/as frente a los/as trabajadores/as.

DE LA INTRODUCCIÓN DEL TELETRABAJO

En este apartado el Proyecto introduce las siguientes novedades:

1. Concepto de teletrabajo: modalidad de ejecución del contrato de trabajo, que se realiza mediante la utilización de medios vinculados a la tecnología de la información y comunicación fuera de los establecimientos de la empresa.
2. Contenido del contrato de trabajo por escrito bajo la modalidad del teletrabajo: si será total o parcial, y la forma en que se alternará la presencialidad y la virtualidad. Lugar o lugares desde donde se prestará el servicio. Modalidad: indefinida o por cierto tiempo. Jornada: horario, descansos. Los mecanismos o sistemas de supervisión o control que utilizará el empleador. Unidad organizacional o departamento al cual será asignado/a y se reportará a la empresa del/la trabajador/a. Los útiles y las herramientas entregadas para la prestación del servicio y la condición en la que se encuentran. Tiempo de desconexión.
3. Serán obligaciones del/la empleador/a proporcionar los equipos, herramientas, materiales y soporte necesarios para la prestación del servicio; y asumir los costos de la instalación, mantenimiento y reparación. A falta de acuerdo respecto a los costos, los mismos deberán ser cubiertos por el/la empleador/a. Proveer formación profesional. Informar las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir durante la realización de las labores. Informar de cualquier sistema de vigilancia a distancia que se haya establecido para la protección de los bienes del/la empleador/a, el cual debe respetar la intimidad del/la trabajador/a. Informar al/la trabajador/a si existe o no convenio colectivo de condiciones de trabajo y sindicato. Establecer cuáles son las políticas de interacción con las demás personas que prestan servicios en la empresa.
4. Serán obligaciones del/la trabajador/a garantizar que la información recibida sea solo accesible a su persona y a las personas indicadas por el/la empleador/a. También será responsable del cuidado de los equipos y herramientas de trabajo, y de utilizarlas exclusivamente para el servicio contratado. Guardar la confidencialidad de la información tanto provista por el/la empleador/a, como generada por el servicio contratado.
5. El Ministerio de Trabajo estará facultado para establecer mínimos, parámetros y costos a cubrir según la necesidad social y laboral del momento.

6. Derecho a la reversibilidad de las partes en esta modalidad. Cualquiera de las partes puede solicitar a la otra volver a la presencialidad mediante una solicitud, con un plazo de quince (15) a treinta (30) días de antelación a la fecha en que requiere volver a la presencialidad; esto para los contratos en los que el teletrabajo haya sido acordado luego de iniciado de manera presencial. Si no hay acuerdo, la parte interesada podrá solicitar la intervención de la Dirección General de Trabajo, la cual dispondrá de diez (10) días para dictar una resolución; mientras no sea dictada esta resolución, no se hará efectiva la reversibilidad.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Luego del análisis realizado al proyecto de ley para la modificación del Código de Trabajo Dominicano depositado en el Senado, hecho a partir de las expectativas de nuestra Carta Magna, tenemos que concluir que dicho proyecto se aparta casi en su totalidad del ideario constitucional. Este no puede ser considerado como una pieza legislativa cuyo contenido haya sido formulado para establecer condiciones mínimas a favor de los/as trabajadores/as, ni que haya sido realizado a fin de establecer mejoras significativas a los derechos que ya ha reconocido dicha ley en favor de la clase obrera.

De todo el contenido solo la propuesta de modificación del artículo 52 del proyecto de modificación inicial, que circuló en ocasión de La Semanal y que fue eliminado en el proyecto depositado en el Senado, cumplía en cierta medida el anhelo constitucional, el aumento de un (1) día a las vacaciones y de dos (2) días a la licencia paternidad, así como la ligera modificación al artículo 180, son mejoras poco significativas que no llevarán los derechos de los/las trabajadores/as al próximo nivel. En tanto, la mayoría de las restantes disposiciones solo constituyen retrocesos a la protección que en la actualidad brinda la Ley 16-92 al ejercicio del derecho del trabajo en nuestro territorio.

El aumento de la jornada y la declaración del domingo como día laborable en modo alguno se ajusta a los nuevos tiempos, cuya tendencia es la disminución de la jornada. Todos los procedimientos que han sido cargados al Juzgado de Trabajo y el aumento de los plazos representan un atentado directo a la autonomía del derecho procesal del trabajo, el cual ahora es más cercado al derecho procesal civil que a su propia naturaleza.

Las medidas que propone el Proyecto para modificar el procedimiento laboral logran más bien la obstaculización del acceso de los/las trabajadores/as **a su jurisdicción e incentivan el incumplimiento de las obligaciones más que constreñir a su cumplimiento**, tales como: ordenar la prórroga del preliminar de la conciliación por la ausencia de una de las partes no obstante haber sido citada, la creación del/la juez conciliador/a y que al inicio del proceso el expediente deba pasar por las manos de 2 a 3 jueces. Así como, que el juez del Juzgado ordene la suspensión de su propia sentencia con la consignación en

su propio tribunal de las condenaciones, llevar la mayoría de los plazos a cinco (5) y ocho (8) días francos y declarar el proceso libre de costas, entre otras disposiciones. Esto no puede ser considerado como un avance ni como una línea de desarrollo para este derecho social tan importante para el desarrollo de nuestro país.

De igual modo, que se disponga grabar en medios audiovisuales el proceso del embargo ejecutivo es una exigencia excesiva, injustificada e innecesaria que, por demás, perjudica a todas las partes que integran el tripartismo. Esto multiplica por 2 o 3 el costo de un embargo, lo cual en principio tendrá que costear el/la trabajador/a que se beneficie de una decisión, pero que al final será parte de las costas que deberá pagar el/la empleador/a embargado, medida que por demás pone en tela de juicio la fe pública de la que están legalmente revestidos los oficiales públicos que participan en la ejecución de estas medidas. Es importante recordar que en nuestro país existe la ley de fuerza pública que contiene un rigor muy importante para la realización de un embargo ejecutivo, el cual va desde un preliminar de conciliación a una autorización del Ministerio Público, la presencia de la Policía, un representante del Ministerio Público, el alguacil actuante, entre otros requisitos; ley que por demás dispone multas y prisión en perjuicio del/la abogado/a, el/la ejecutante y el/la alguacil, en caso de que actúen en violación a la misma.²³

La recomendación en el presente caso es solo una: el Poder Legislativo debe aprobar una ley que vaya acorde a los parámetros y directrices establecidos en la Constitución Dominicana. Además, que sea cónsona con los avances que en la actualidad exhibe el derecho del trabajo, entre los cuales se encuentran: 1. Disminución de la jornada diaria y semanal; 2. Conciliación de la vida personal con la vida laboral; 3. Un sistema de permisos y/o licencias en favor de las personas con responsabilidades familiares; 4. Aumento de los días de vacaciones (ver el esquema de vacaciones del sector público); 5. Regulaciones expresas respecto al acoso sexual en el ámbito laboral y respecto al acoso puramente laboral; 6. Eliminación de la discriminación de las personas que prestan servicio en el hogar; 7. Flexibilización de los requisitos para la formación de sindicatos y para la negociación colectiva; 8. Disposiciones

relativas a los ajustes del salario mínimo para que el mismo alcance con más rapidez la inflación que nos afecta; y 9. Eliminación de la exoneración del pago de la participación en los beneficios de la empresa, entre otros.

El anuncio de una reforma a las leyes del trabajo debió tener un impacto de regocijo para la clase trabajadora dominicana; sin embargo, luego de su anuncio, los medios de comunicación solo han reportado los reclamos de algunos/as empresarios/as en el sentido de que las empresas deben ser protegidas, de que la cesantía debe ser eliminada y de que los derechos de los trabajadores/as es una carga muy pesada. Estos reclamos no se corresponden a la realidad dominicana que ha sido calificada como la economía que más crece en la región, en donde el turismo, la inversión extranjera, las recaudaciones fiscales y aduanales han aumentado significativamente los últimos cuatro (4) años.²⁴

Finalmente, es importante recordar que cada ley tiene su propio objetivo; por lo que es un contrasentido que los/las comerciantes busquen protección en las leyes del trabajo, cuando su escenario natural es el espacio del derecho comercial nacional e internacional, las leyes tributarias y las políticas públicas tendentes a fomentar las mipymes, la inversión extranjera y la concesión de créditos blandos, entre otros. Otro aspecto que debe ser considerado es que de conformidad con la Organización Internacional del Comercio (OIM), de la cual la República Dominicana forma parte, sus miembros se comprometen a respetar los derechos laborales de trabajadores/as y a no atentar contra los mismos a fin de exigir mejores condiciones para el ejercicio del comercio en el territorio de los países miembros.

Aun cuando se ha enarbolado con mucha fuerza que este proyecto ha sido consensuado entre los integrantes del tripartismo, es obligación del Congreso Nacional ejercer su obligación de cumplir y hacer cumplir la Constitución y en esa virtud realizar los ajustes que requiere el proyecto depositado ante el Senado a fin de que el derecho del trabajo alcance su próximo nivel sin tocar la esencia del mismo ni convertir a la ley en un mecanismo de retransa en perjuicio del trabajadores/as.

²³ Ley 396-19, de fecha 26 de septiembre de 2019.

²⁴ <https://www.bancentral.gov.do/a/d/5867-perspectivas-de-crecimiento-y-estabilidad-en-la-republica-dominicana>

ACERCA DE LA AUTORA

Odri Reyes Núñez

Abogada con estudios de postgrado en Derecho Laboral y Seguridad Social. Durante 21 años se desempeñó como jueza presidenta de los tribunales laborales de la provincia de La Vega. Ha impartido docencia de Derecho Sustantivo y Procesal del Trabajo en las universidades Tecnológica del Cibao (UTECI), Fernando Arturo de Meriño (UAFAM), en la Escuela Nacional de la Judicatura (ENJ) y la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM).

Correo electrónico: ornabogada@gmail.com

PIE DE IMPRENTA

Fundación Friedrich Ebert

Edificio Plaza JR, piso 8, av. Tiradentes
esq. Roberto Pastoriza, Santo Domingo.
www.caribe.fes.de

Responsable

Gilbert Kluth
Representante FES
República Dominicana
Director FES Cuba
Tel.: 809-221-8261

Coordinadora de Proyectos

María Fernanda López

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

EL PROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO DOMINICANO 2024:

¿Protección para trabajadoras y trabajadores o reducción de derechos laborales?



Modificar el código de trabajo es una oportunidad para avanzar en la instauración de nuevos derechos y la mejora de las relaciones laborales, como son:

- 1- la sanción a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo,
- 2- El incremento real de la licencia de paternidad, en función del mandato de la sentencia 0901-23 del Tribunal Constitucional,
- 3- La equiparación plena de derechos laborales para quienes se dedican al trabajo doméstico remunerado,
- 4- El avance en la libertad sindical con la eliminación de obstáculos para la negociación colectiva por mencionar algunos.



Para que la modificación del código de trabajo no implique retrocesos en la garantía de los derechos adquiridos por la clase trabajadora dominicana, resulta fundamental no sustituir la norma protectora laboral por el “libre acuerdo entre las partes”; toda vez, que esta sustitución profundiza la asimetría de poder entre empleadores y trabajadoras/es.