



Revista

IURIS Forum

Julio - diciembre 2023 • Número 6 • ISSN 2811-4949



Escuela de Derecho



PUCMM

Pontificia Universidad Católica
Madre y Maestra



PUCMM
Pontificia Universidad Católica
Madre y Maestra

Revista IURIS FORUM

Número especial, julio-diciembre 2023
ISSN 2811-4949

Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Artes
Escuela de Derecho

© Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, 2023

Diseño y diagramación:

Departamento Editorial, PUCMM

Corrección de estilo:

Prof. Roque Diómedes Santos

Cuidado de edición:

Carmen Pérez Valerio, Departamento Editorial,
Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra
Santo Domingo, República Dominicana, 2023

Iuris Forum es la revista digital de la Escuela de Derecho de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, creada con el objetivo de fomentar el estudio crítico del derecho y la producción escrita de los integrantes de la comunidad jurídica dominicana y extranjera para el enriquecimiento del debate jurídico y, en consecuencia, contribuir al pensamiento jurídico global. *Iuris Forum* se publica semestralmente, con contenido abierto y contribuciones en español e inglés. Está compuesta de ensayos, artículos, comentarios de decisiones jurisdiccionales y legislaciones, en el marco de los lineamientos aprobados por el Consejo Editorial de la revista.





Comité de asesores IURIS FORUM

**Vicerrector Académico
de la PUCMM**

Ing. Julio Ferreira Tavera

**Vicerrector de Investigación
e innovación de la PUCMM**

Dr. Juan Gabriel Faxas

**Decano de la Facultad de Ciencias
Sociales, Humanidades y Artes
de la PUCMM**

Dr. Mariano Rodríguez Rijo

**Director de la
Escuela de Derecho - CSD**

Lic. Héctor Alíes Rivas

**Director de la
Escuela de Derecho - CSTI**

Lic. Edwin Espinal Hernández

**Profesor de la
Escuela de Derecho - CSD**

Dr. Flavio Darío Espinal

**Profesor emérito de la Universidad Externado
de Colombia**

Dr. Jaime Orlando Santofimio Gamboa



Consejo Editorial permanente

**Profesora de la
Escuela de Derecho - CSD**

Jimena Conde Jiminián

**Profesor de la
Escuela de Derecho - CSD**

Amaury Reyes-Torres



CONTENIDO

5

Editorial
Comité Editorial

ARTÍCULOS

7

Palabras del Dr. Wenceslao Vega Boyrie en el acto de presentación del Liber Amicorum «Las bases históricas y constitucionales del derecho público», realizado en su honor a iniciativa del Instituto Dominicano de Derecho Constitucional (IDDEC)

[Dr. Wenceslao Vega Boyrie](#)

10

Eficacia de las medidas cautelares en el arbitraje en República Dominicana
[Marcos Peña Rodríguez](#) y [María Arcalá Fernández](#)

19

La constitucionalización del derecho del trabajo de cara al siglo XXI
[Milton Ray Guevara](#)

28

Nuevas formas de trabajo en el siglo XXI y el reto de la inteligencia artificial
[Rafael Alburquerque De Castro](#)

36

A más de 30 años de aplicación del Código de Trabajo: un balance y mi propuesta personal de adecuación

[Vielkha Morales Hurtado](#)

54

La reforma al Código de Trabajo: sólo 12 artículos ameritan ser modificados – *auxilio de cesantía, artículo 86, jornada de trabajo, efecto suspensivo de la apelación, los embargos*

[Carlos Hernández Contreras](#)

73

La constitucionalización de la seguridad social en el siglo XXI
[Domingo Gil](#)

86

El Código de Trabajo dominicano a la distancia de 30 años después de su promulgación
[Nancy I. Salcedo Fernández](#)



Editorial IURIS Forum

La Revista *Iuris Forum*, de la Escuela de Derecho de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM), presenta su sexto número, correspondiente al período julio-diciembre de 2023. A diferencia de las ediciones anteriores, esta está integrada únicamente por escritos de la autoría de juristas dominicanos, dado que los temas abordados en esta oportunidad se circunscriben a la práctica del derecho arbitral y del derecho laboral en la República Dominicana. Por demás, inician este número las palabras pronunciadas por el profesor, historiador y jurista Wenceslao Vega Boyrie durante el acto de presentación del *Liber Amicorum* «Las bases históricas y constitucionales del derecho público», realizado en su honor a iniciativa del Instituto Dominicano de Derecho Constitucional (IDDEC) en el auditorio de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, en el Campus Santo Domingo, a mediados del mes de noviembre de 2023.

A seguidas, el trabajo teórico que nutrió la ponencia presentada por Marcos Peña Rodríguez y María Arcalá Fernández en el Primer Congreso Internacional sobre Arbitraje, organizado por la Escuela de Derecho del Campus de Santiago y la Cámara de Comercio y Producción de Santiago y celebrado los días 17 y 18 de marzo de 2023 en el auditorio de Ciencias de la Salud del campus de Santiago. El material presentado versa sobre la eficacia de las medidas cautelares en el arbitraje en República Dominicana, las cuales, al igual que un proceso judicial, procuran asegurar la ejecución del laudo arbitral o contribuir al conocimiento del caso. En consecuencia, resulta de marcado interés entender su aplicación y utilidad al momento de participar en un proceso de este tipo.

Le acompañan, a continuación, seis de las ponencias presentadas en el seminario «A 30 años del Código de Trabajo: el derecho laboral en el primer cuarto del siglo XXI». Esta iniciativa, al igual que el Congreso Internacional de Arbitraje, antes mencionado, fue organizada por la Escuela de Derecho del Campus de Santiago de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra y celebrado en el auditorio de Ciencia de la Salud de dicho recinto el 28 de octubre de 2023¹. Constituyen, en esencia, una interesante recopilación de estudios y, por tanto, una lectura obligada sobre los aspectos teóricos y prácticos más relevantes de la materia laboral y su ejercicio en la República Dominicana, examinados por juristas expertos en la materia.

¹ Es importante destacar que, en lo que respecta a estas contribuciones, los requerimientos editoriales de la Revista *Iuris Forum* se flexibilizaron dada la naturaleza del material y su formato inicial de presentación.

En conjunto, estos trabajos responden al objetivo de dicho evento académico de reconocer, a la distancia de tres décadas de la promulgación de nuestra ley laboral, los cambios esenciales verificados en el derecho del trabajo dominicano a partir de su constitucionalización, la labor jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia, los avances logrados para la actualización del Código de Trabajo, las nuevas formas de trabajo ante el reto de la inteligencia artificial y la arbitrabilidad de conflictos laborales, así como sus perspectivas de futuro.

En este sentido, esta nueva entrega de *Iuris Forum* cuenta con sendos escritos de la autoría de dos de los más reconocidos laboristas dominicanos, el presidente emérito del Tribunal Constitucional de la República Dominicana, Dr. Milton Ray Guevara, y el exvicepresidente de la República, Dr. Rafael Alburquerque de Castro. Sus contribuciones versan sobre la constitucionalización del derecho del trabajo, las nuevas formas de trabajo y el reto que presenta la inteligencia artificial al derecho laboral de cara al siglo XXI.

De igual manera, integran este número dos propuestas de adecuación a la normativa laboral vigente de las plumas de Vielkha Morales Hurtado y Carlos Hernández Contreras. Por último, las contribuciones de los magistrados Domingo Gil, del Tribunal Constitucional, y Nancy I. Salcedo Fernández, de la Suprema Corte de Justicia, cierran con broche de oro esta edición de la Revista *Iuris Forum*. La primera versa sobre la constitucionalización de la seguridad social en el siglo XXI, mientras que la segunda nos brinda un análisis crítico del Código de Trabajo pasados más de 30 años de aplicación.

Arribar a este sexto número de *Iuris Forum* y, a la fecha de su publicación, estar recibiendo nuevos trabajos para la siguiente edición, es muestra fehaciente de que esta iniciativa académica ha calado positivamente en la comunidad jurídica dominicana y ha generado interés entre los académicos y juristas de la región. Por esta razón, la Escuela de Derecho de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra y el Comité Editorial de la Revista reiteran el llamado a los abogados, profesores e investigadores, tantos nacionales e internacionales, de seguir aportando al desarrollo del pensamiento crítico a través de aportes doctrinales de marcada relevancia, como los que a la fecha han integrado las páginas de esta revista. A estos fines, todo interesado puede contactar el comité editorial vía la cuenta de correo electrónico publicacionesderecho-csd@ce.pucmm.edu.do

Palabras del Dr. Wenceslao Vega Boyrie en el acto de presentación del Liber Amicorum «Las bases históricas y constitucionales del derecho público», realizado en su honor a iniciativa del Instituto Dominicano de Derecho Constitucional (IDDEC)

Dr. Wenceslao Vega Boyrie¹

Recibido: 15 de noviembre de 2023 – Aceptado: 30 de noviembre de 2023

Distinguidos juristas, historiadores y demás amigos presentes:

Me siento muy honrado al recibir este mensaje y ser incluido entre los constitucionalistas dominicanos quienes, a través de los años, nos hemos impuesto la tarea de comprender y enseñar el derecho constitucional en las universidades, conferencias y obras impresas. Les cito a los más importantes:

- Los maestros: Eugenio María de Hostos, Rafael F. Bonelly, Manuel Amiama y Julio Genaro Campillo Pérez.
- Los alumnos: Rafael Luciano Pichardo, Juan Jorge García, Víctor José Castellanos, Ángel Lockward, Trajano Vidal Potentini, Juan Biaggi, Eduardo Jorge Prats, Milton Ray Guevara, Flavio Darío Espinal, Luis Scheker, Miguel Valera, Jorge Subero Isa, Aura Celeste Fernández y Wenceslao Vega. Puede que haya omitido involuntariamente algunos y me excuso ante ellos.

Debo confesar, sin embargo, que, a pesar de tantos nombres relevantes, el tema constitucional como parte del derecho tuvo una infancia muy larga y una juventud más larga aún. Su adultez llegó bien tarde en el tiempo. Mi percepción de ello la explico:

En la historia política dominicana, desde la independencia hasta bien entrado el siglo XX, las constituciones se veían solamente como el marco para mantenerse en el poder o agrandar las facultades de los mandatarios, acomodándola a sus intereses. Los derechos humanos que aparecían en sus textos eran pocos y, por supuesto, casi nunca respetados. Entre cortos períodos democráticos y largas dictaduras, constituciones iban y venían sin mucho impacto y poco interés para la población.

¹ Doctor en Derecho en la Universidad de Santo Domingo (hoy Universidad Autónoma de Santo Domingo -UASD-) en 1957. Fue profesor de Historia del Derecho en la Universidad Católica de Santo Domingo (UCSD) durante los años 1987-1989. Actualmente es miembro de número de la Academia Dominicana de la Historia y miembro correspondiente del Instituto Dominicano de Genealogía. Es autor de la obra *Historia del derecho dominicano*, así como de varias obras, ensayos y artículos jurídico-históricos.

CÓMO CITAR: Vega Boyrie, Wenceslao. Palabras del Dr. Wenceslao Vega Boyrie en el acto de presentación del Liber Amicorum “Las bases históricas y constitucionales del derecho público”, realizado en su honor a iniciativa del Instituto Dominicano de Derecho Constitucional (IDDEC), *Iuris Forum*, N.º 6, julio-dominicana 2023, Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, pp. 7-9 ISSN (en línea): 2811-4949 / Sitio web: <https://www.pucmm.edu.do/publicaciones/revista-iuris-forum>

En el siglo XIX los dominicanos tuvimos 17 constituciones y en el siglo XX fueron 22, para un total de 39. O sea que, con 179 años de independencia, proclamábamos una cada cinco años. No sé si es un récord continental, pero sí que es bochornoso.

Por mi parte, recuerdo cuando estudiaba en la universidad, en el primer año de Derecho, que el constitucional era una de sus materias, muy hermosa y fácil de entender ya que nuestros profesores eran excelentes. Pero no le dábamos importancia. En aquella dictadura, el respeto a los derechos, las libertades públicas y la libre expresión del pensamiento eran utopías que cada estudiante guardaba en su mente sin poder pronunciarlas.

Como futuros abogados nos interesaban más las cátedras de derecho civil, penal, procesal, etc., que era con lo que nos íbamos a enfrentar al graduarnos en nuestros bufetes o en los estrados.

En medio de esa dictadura, ¿quién se atrevía a criticar y llevar a un tribunal un proceso contra una ley o un derecho presidencial alegando su inconstitucionalidad?

Con la pena de muerte prohibida en la Constitución, ¡cuántos muertos y desaparecidos! Con la prohibición a la prisión sin juicio, ¡cuántos encarcelados pudriéndose en las cárceles sin ir a los tribunales! ¿De qué derechos humanos se podía hablar y qué violación a la constitución podíamos alegar?

Los 31 años de la dictadura de Trujillo fue, podemos decir, un «antiderecho». La constitución era realmente «un pedazo de papel», como dijo uno de los herederos políticos del tirano.

Luego, los años siguientes al tiranicidio fueron complicados con elecciones libres, golpes de Estado, revolución y hasta una intervención extranjera.

Pero, ¡oh, sorpresa!, desde entonces, gobiernos nuevos y otros no tanto, pero sí estabilidad y paz política. Recuerdo que un día hablando con una joven familiar mencioné los términos «golpe de Estado» y «Estado de sitio» y ella me preguntó que qué era eso.

Eso lo digo para recordarles que desde 1966 llevamos 57 años de paz y orden constitucional y si vemos nuestro entorno y el resto de América, creo que estamos entre los primeros lugares de democracia y estabilidad. Así que no critiquemos y no nos quejemos tanto. Felicitémonos con orgullo.

Bueno, después de desahogarme, y volviendo al tema, vemos que la Constitución del año 1908 había creado el recurso de casación por primera vez y desde entonces las estadísticas nos permiten ver su evolución. Así, en los 22 años entre 1908 y 1930, los recursos de casación en materia constitucional fueron tan sólo 8.

Durante los 31 años de la dictadura de Trujillo se fallaron 12 recursos de inconstitucionalidad, pero casi todos trataban casos donde resoluciones de los ayuntamientos que creaban arbitrios y que chocaban con leyes, y que eran impugnadas porque había doble tributación que la Corte rechazaba.

A partir de 1962, y ya en libertad, las cosas mejoraron algo; pero, recordemos, que en todos esos años no había recurso de inconstitucionalidad directo, sino que debía presentarse en un caso

específico y desde la primera instancia, lo que hacía lento y frustrante intentarlo. Muy pocos lo hacían y mucho menos lograban ganar su caso ante la Suprema Corte.

Desde entonces, pero lentamente, fueron más los recursos de inconstitucionalidad que llegaban a la Suprema Corte, pero siempre con esas dificultades que menciono y la jurisprudencia en esa materia era de poca importancia para el pueblo que no se interesaba en casos particulares. Era un tema de discusión entre juristas, pero nada más. Sí podemos decir que se publicaron con frecuencia libros con las jurisprudencias en todas las materias y servían para citar casos en las defensas y decisiones de los jueces.

Pero al fin llegó el gran cambio.

La creación del Tribunal Constitucional en el año 2012 y su extensa labor jurisprudencial han impulsado este tema tan importante en todo el entorno nacional. Ya podemos recurrir en inconstitucionalidad de manera directa y eso ha sido un gran logro.

Los juicios y sentencias los comentan los juristas, se debaten en la prensa escrita y otros medios de comunicación. Se escriben obras y artículos constantemente y los casos sonados atraen la atención nacional, quizás tanto como la política, la economía y hasta los deportes.

Hay que seguir esa tendencia. Tanto en los medios sociales, como en los tribunales y en la doctrina. Esta última se enriquece con aportes importantes a nuestro constitucionalismo. En las facultades de derecho es una de las materias que más interés ocupan en el estudiantado y eso es muy esperanzador.

Es, pues, con mucha alegría y esperanza que podemos decir que los dominicanos vivimos hoy una «era constitucional» y ojalá siga así.

En mi doble papel de abogado e historiador he seguido con gran interés esa evolución, hasta darle al tema el lugar que se merece.

Estoy seguro de que la obra que hoy sale a la luz será un nuevo e importante aporte al tema constitucional que hoy apasiona a muchos dominicanos.

El *Liber Amicorum* es un novedoso e importante texto que enriquece esta materia y debe continuarse en el país, pues de él nuestra sociedad y nuestro derecho constitucional ganarán mucho.

Gracias por su presencia y atención,
Wenceslao Vega B.

Eficacia de las medidas cautelares en el arbitraje en República Dominicana¹

Marcos Peña Rodríguez² y María Arcalá Fernández³

Recibido: 2 de abril de 2024 – Aceptado: 24 de abril de 2024

Resumen

Durante un proceso arbitral, al igual que en un proceso judicial, puede ser preciso tomar medidas cautelares que aseguren la ejecución del laudo arbitral o que contribuyan al conocimiento del caso. En algunas ocasiones, será recomendable que estas medidas sean dictadas por el árbitro sin permitir que la parte afectada sea escuchada, cuando existan situaciones de extrema urgencia o necesidad. Debido a esto, el asunto de las medidas cautelares que los árbitros pueden dictar es de gran interés para aquellos que participan en un proceso de este tipo. Es por eso por lo que este artículo se enfoca en explicar la justificación detrás de estas precauciones y, finalmente, la distinción entre los reglamentos del CCI y las Cámara de Comercio de Santo Domingo y Santiago, haciendo énfasis en la posibilidad del elemento *ex parte* a la hora de dictar estas medidas.

Palabras clave: medidas cautelares, arbitraje, ejecutoriedad, urgencia, jurisdicción judicial, *ex parte*.

Abstract

*During an arbitration proceeding, as in a judicial proceeding, it may be necessary to take interim measures to ensure the enforcement of the arbitral award or to contribute to the instruction of the procedure. On some occasions, it will be advisable for these measures to be issued by the arbitrator without allowing the affected party to be heard, when there are situations of extreme urgency or necessity. Because of this, the issue of the interim measures that arbitrators may issue is of great interest to those involved in such a process. That is why this article focuses on explaining the justification behind these precautions and finally, the distinction between the rules of the ICC and the Chamber of Commerce of Santo Domingo and Santiago, emphasizing the possibility of the *ex parte* element when issuing these measures.*

Keywords: *interim measures, arbitration, enforceability, urgency, judicial jurisdiction, ex parte.*

1 Ponencia presentada en el Primer Congreso Internacional sobre Arbitraje, organizado por la Escuela de Derecho del Campus de Santiago y la Cámara de Comercio y Producción de Santiago y celebrado el 17 y 18 de marzo de 2023 en el auditorio de Ciencias de la Salud del Campus de Santiago.

2 Abogado egresado de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña (UNPHU) y del King's College London, socio de la firma Jiménez Peña. Especializado en resolución alternativa de conflictos y litigios, arbitraje internacional, así como regulación económica, incluyendo telecomunicaciones y energía; presidente de la Comisión de Arbitraje del Comité Nacional de la CCI República Dominicana. Correo electrónico: mpena@jpadvisors.do

3 Abogada egresada de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM), *Magna Cum Laude*. Miembro del equipo de litigios y solución de controversias de la firma de abogados Jiménez Peña. Correo electrónico: marcala@jpadvisors.do

I. Introducción

En nuestro sistema, la eficacia de las medidas cautelares está íntimamente ligada a quién la ordena, sobre qué la ordena, cómo la ordena y el momento en que se ordena. Las medidas cautelares en el arbitraje pueden incluir la orden de no hacer algo (como la suspensión de la ejecución de un contrato), la orden de hacer algo (como la entrega o preservación de un bien), o la orden de pagar una cantidad de dinero en concepto de garantía o indemnización. Estas medidas tienen como objetivo proteger los derechos de las partes mientras se lleva a cabo el arbitraje, evitando que se cause un perjuicio irreparable que no pueda ser resarcido mediante el laudo arbitral final.

En República Dominicana, por disposición tanto de la Ley 489-08 sobre Arbitraje Comercial como de la modificación introducida por la Ley 181-09 a la Ley 50-87 de Cámaras de Comercio y Producción, coexiste la capacidad de los tribunales arbitrales y de la jurisdicción judicial de ordenar medidas cautelares en ocasión de un proceso arbitral; así lo disponen los artículos 13 y 21 y 16 párrafo VII, de uno y otro instrumento. Estas disposiciones son herramientas útiles para asegurar que los procesos de arbitraje se lleven a cabo de manera justa y efectiva; la capacidad de ordenar medidas cautelares deviene en indispensable para el cumplimiento de los términos de un laudo.

Es preciso distinguir, sin embargo, que el periodo de habilitación del tribunal judicial y del tribunal arbitral es distinto, pues la jurisdicción judicial cuenta con tal potestad antes y durante el proceso arbitral y aun luego de dictado el laudo; mientras que los árbitros solamente pueden intervenir una vez el tribunal arbitral es constituido, hasta que dicte el laudo que

lo desapodera. Típicamente por aplicación de la Ley o del reglamento correspondiente, se reconoce la capacidad en el tribunal arbitral de emitir este tipo de orden. En ausencia de tal facultad expresa, se entiende que es inherente a la función de decidir, pues los árbitros tienen la obligación de preservar el proceso arbitral incluyendo su eficacia. El legislador dominicano se ha inclinado por la posición de los redactores de la Ley Modelo UNCITRAL, en el sentido de no establecer restricciones al tribunal judicial para dictar medidas cuando el tribunal arbitral ya se encuentra constituido, por lo que dependerá de consideraciones prácticas acudir a una u otra vía. Sin embargo, la parte que quiera pescar frente a uno u otro foro asume el riesgo de que el tribunal arbitral revoque la medida adoptada en sede judicial, o derive consecuencias negativas en su contra incluyendo la imposición de costas o indemnizaciones.

En el arbitraje *ad-hoc* no existe una instancia, en sede arbitral previa constitución del tribunal arbitral, que pueda asistir en otorgar una medida de esta naturaleza; tampoco en los reglamentos de las Cortes de Arbitraje de las Cámaras de Comercio y Producción de Santo Domingo y de Santiago. En el reglamento CCI en cambio, existe la posibilidad de acudir al árbitro de emergencia, el cual asume una posición similar al tribunal judicial en cuanto a la recepción y decisión sobre solicitudes de medidas urgentes o cautelares. Este es un árbitro distinto al que conoce y decide el asunto principal.

Ante la pregunta de si es necesario crear esta instancia en los arbitrajes de las Cortes de los Centros de Arbitraje de las principales cámaras de la República Dominicana, en nuestra opinión puede ser prematuro, pues, por un lado, existe el apoyo judicial que, aunque puede ser un tanto

complicado en el arbitraje internacional, en el caso del arbitraje doméstico no lo es. Además, hasta ahora en el país no hay una experiencia relevante en esta materia, por lo que adoptar esta posibilidad, no necesariamente implique sea utilizada por las partes y lo que puede hacer es generar confusión. Es menester tener en cuenta, además, que la introducción de instancias en un proceso arbitral también puede ser causa de la ralentización del proceso, el aumento del tiempo invertido en el mismo y el alza de costos del proceso arbitral.

Un punto importante para destacar, en cuanto a la eficacia, es que el tribunal arbitral que opera fuera de la égida de la Ley 50-87 sobre cámaras de comercio y producción, sufre de la desventaja de la ausencia de imperio y de la necesidad de revisión en sede judicial para fines de homologación, de cualquier laudo que dicte acordando una medida cautelar, mientras que las decisiones emanadas de los jueces del orden judicial y de los tribunales arbitrales bajo la Ley 50-87 (aun en ausencia de imperio) cuentan con mayor eficacia y facilidad de ejecución. La no revisión de un laudo arbitral por parte de un tribunal ordinario es un elemento propio del arbitraje para que las partes obtengan una solución rápida, justa y definitiva a sus disputas. En adición a las virtudes del arbitraje institucional, por ante los Centros de las Cámaras de Comercio, esta fortaleza en la ejecutoriedad de las medidas cautelares debe empujar a la adopción de uno de estos reglamentos al momento de diseñar una cláusula arbitral en los contratos.

Finalmente, también es importante resaltar que las medidas cautelares dictadas por los tribunales arbitrales no pueden ser suspendidas

por la jurisdicción judicial, restando competencia al juez de los referimientos en ese sentido, incluyendo la facultad establecida en el artículo 40 de la Ley 489-08.

II. Presupuestos. Tipos de medidas

Los presupuestos que deben ser examinados para el otorgamiento de una medida cautelar son básicamente los mismos en materia arbitral que en otras materias, esto es, probar la apariencia del buen derecho, la necesidad y el peligro en la demora. El otorgamiento de una medida cautelar en materia arbitral requiere de la presentación de elementos probatorios sólidos que respalden la posición de la parte que la solicita.

Algunos tribunales y autores incluyen el deber de requerir que, con la medida solicitada, se trate de prevenir un daño irreparable o sustancial y la proporcionalidad del impacto de la medida vs. el daño que procura prevenir. En todo caso, se procura proteger derechos sustantivos o procesales. Francisco Hernández del Cossío propone algunos requisitos para la emisión de una medida cautelar, tales como: «a) derecho; b) necesidad; c) urgencia; y d) que busquen evitar un daño irreparable⁴».

De ahí que las medidas pueden estar orientadas a la preservación de evidencia, la conservación de bienes para fines de la posterior ejecución del laudo, mantener el *status quo*, prevenir un daño, entre otras. El tipo de medida varía, dependiendo de la naturaleza del caso y de la finalidad del impetrante. La Ley Modelo UNCITRAL las clasifica en (a) medidas para preservar el *status quo*, (b) para impedir daños o menoscabo al procedimiento arbitral, (c) preservación de activos para la ejecución del

4 González de Cossío. Arbitraje. México: Editorial Porrúa, 2018.

laudo, y (d) para preservar el elemento de prueba. Sin embargo, los presupuestos señalados que debe demostrar el solicitante deben ser probados siempre, pues son transversales a la naturaleza de cualquier medida a ser otorgada. En el caso de la apariencia de buen derecho, Jinesta comenta que «la urgencia determina la posibilidad de solicitar medidas cautelares antes de interponerse el proceso principal, la que debe ser excepcional porque la apariencia de buen derecho depende, en buena medida, de la demanda y de los documentos que se acompañen a esta»⁵.

La existencia del peligro en la demora no es una presunción automática ni una idea implícita, por lo que es responsabilidad del solicitante de la medida cautelar afirmar y demostrar la existencia de esta situación. La experiencia en el ámbito del arbitraje muestra que las medidas solicitadas son improcedentes cuando el solicitante no puede demostrar claramente la situación de necesidad, así como la existencia de un peligro grave e irreparable presente o futuro que justifique la medida cautelar.

En todo caso, el tribunal que recibe la solicitud sea judicial o arbitral, tiene la potestad de exigir la prestación de una garantía, lo cual en la práctica es raramente requerido en sede judicial, aunque el tribunal judicial tiene también esta facultad. En sede arbitral, la prestación de garantía puede ser exigida por el tribunal, sobre todo en casos donde se procura mantener el *status quo*, que puede implicar para la parte afectada una desventaja económica o pérdida de oportunidad. El tribunal arbitral debe

asegurar que con ordenar el mantenimiento del *status quo*, no coloca a una de las partes en una posición más favorable, y si entiende que hay un riesgo aún mínimo, debe requerir la prestación de una garantía.

Ortego Pérez establece al respecto que:

Fundamentalmente, la obligación que aseguran las cauciones procesales no es otra que el pago de la responsabilidad pecuniaria por los posibles daños y perjuicios que la actuación concreta cuya práctica se solicita al juez pudiera causarle a la otra parte. Mediante su previsión y exigencia legal se pretende contrarrestar la hipotética causación de un daño futuro, evitando que por la concesión de una momentánea tutela jurídica, que prima facie se presenta como fundada, llegue a situarse al otro litigante en una situación desventajosa para sus intereses⁶.

A partir de lo anterior, podemos inferir que la solicitud de una garantía constituye una herramienta para que la parte contra quien se ordene la medida cautelar, tenga ese resguardo en caso de que resulte ganancioso.

Esta posibilidad de acordar una garantía se encuentra prevista, tanto en el art. 16, párrafo VIII de la Ley 50-87 (modificada), como en los arts. 13 y 21 de la Ley 489-08. Igual, tanto el párrafo 30.2 del Reglamento del CRC de Santo Domingo, como el art. 70 del Reglamento del CRC de Santiago establecen esa facultad del tribunal arbitral. En igual sentido se pronuncia el art. 28 del reglamento de arbitraje de la CCI.

5 Jinesta Lobo, Manrique, Jinesta Lobo, Ernesto, Milano Sánchez, Aldo, y González Camacho, Óscar. «El nuevo proceso contencioso administrativo». *Poder Judicial, Escuela Judicial*, 2006, p. 165.

6 Ortego Pérez, Francisco. «La caución procesal y su exigencia en supuestos concretos de la ejecución forzosa», *Práctica de Tribunales*, núm. 95, Sección Estudios, julio-agosto 2012, LA LEY 7204/2012, p. 2.

De todas las medidas, las órdenes de no hacer dictadas por los tribunales arbitrales son las más frecuentes. Estas pueden tomar la forma de orden procesal, pero si implica ejecutar frente a un tercero, el tribunal arbitral deberá inclinarse por emitir un laudo bajo la normativa dominicana. En el caso del arbitraje internacional, la medida cautelar debe estar contenida en un instrumento que pueda ser reconocido como laudo en el país donde se asume dictado o *lex arbitri* para fines de la aplicación de la Convención de New York. Por cuestión del principio de máxima eficacia o por cuestión de orden público, el juez local puede examinar la ley local para catalogar la decisión como un laudo. Se critica la ausencia de finalidad en un laudo que dicte una medida cautelar, sin embargo, la adopción de dicha medida, aunque provisional, constituye una decisión que debe mantenerse vigente hasta que se adopte otra decisión sobre el fondo o se varíe la medida y por demás tiene carácter obligatorio. En nuestro país, por ser nuestra ley más favorable, es de esperar que un laudo conteniendo una medida cautelar, dictada en un arbitraje internacional, podrá ser reconocido por nuestras cortes a fin de darle ejecutoriedad dentro del país.

En cualquier caso, aun cuando el instrumento en que esté contenida la decisión no agote un proceso de reconocimiento, es menester retener que el tribunal arbitral goza de la potestad de imponer una indemnización a la parte que desobedezca la orden, afectando de paso su credibilidad frente al tribunal e impactando forzosamente la objetividad con la que debe evaluar y adoptar su decisión. Los árbitros, como personas, pueden ser permeados por la influencia que puede generar una conducta rebelde, influyendo en la evaluación de la disputa en su conjunto.

III. Jurisdicción judicial competente. Arbitraje internacional. Necesidad de presentación de la solicitud o demanda arbitral. Capacidad extraordinaria del tribunal arbitral

En nuestro país hay distintos tribunales del orden judicial que pueden asumir competencia para adoptar medidas cautelares, en particular (a) el tribunal donde el laudo deba ser ejecutado, (b) donde las medidas deban producir su eficacia, o (c) donde se encuentren los bienes sobre los que se tomarán dichas medidas.

En un arbitraje internacional, las partes pueden acudir por ante la jurisdicción judicial de República Dominicana, si se encuentra en uno de estos supuestos. Los tribunales dominicanos han reconocido tal rol y han emitido autorizaciones en apoyo de arbitrajes internacionales sin discutir su competencia, por el hecho de que la sede del arbitraje se encuentre fuera de República Dominicana o la ley aplicable al contrato no sea la ley dominicana.

Un tema que ha sido debatido es lo establecido en nuestras leyes sobre la obligación de la parte solicitante de presentar su demanda o solicitud de arbitraje, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la autorización de medidas cautelares. Esta regla es para la interposición de la demanda, no para la validación de las medidas que hayan sido tomadas o autorizadas pues lo que procura el legislador es que el tribunal arbitral se constituya y pueda tomar control del proceso, examinar lo ocurrido hasta ese momento y disponer en una u otra dirección, bien sea ratificando, modificando o revocando la medida cautelar. Así, el tribunal arbitral puede analizar la situación que se presenta y tomar una decisión informada sobre

la ratificación, modificación o revocación de las medidas cautelares. Esto demuestra la importancia que se le da al control del proceso por parte del tribunal arbitral y promueve la eficacia y eficiencia del proceso arbitral.

Este es un aspecto importante que contiene nuestra legislación, la capacidad del tribunal arbitral de revisar la medida cautelar adoptada por la jurisdicción judicial. Con ello, el legislador ha otorgado a la jurisdicción arbitral una posibilidad de supervisión de lo decidido por la jurisdicción judicial, contrario a lo que típicamente ocurre de que es la jurisdicción judicial la que ejerce la policía sobre lo decidido por los árbitros, bien sea mediante la homologación o la anulación de las decisiones adoptadas. Esta capacidad, por parte del tribunal arbitral, contribuye a un mayor equilibrio entre las decisiones tomadas por la jurisdicción judicial y las adoptadas por los árbitros, lo que puede repercutir positivamente en la eficiencia y eficacia del proceso arbitral. Por lo tanto, esta disposición de nuestra legislación representa un avance significativo en la consolidación del arbitraje como un medio alternativo de solución de controversias.

Tal atribución no es frecuente en la mayoría de los países y no está contemplada en la Ley Modelo de UNCITRAL. El artículo 9 de la Ley Modelo se limita a indicar que el tribunal judicial puede adoptar una medida cautelar.

IV. Distinción entre los reglamentos (CCI, CRC Santo Domingo, CRC Santiago). Petición *ex parte*

En el año 2005, el Grupo de Trabajo sobre Arbitraje Internacional de la Comisión de Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional acordó una reforma de la Ley

Modelo de Arbitraje Internacional, lo que permitió que los tribunales arbitrales pudieran ordenar medidas cautelares *ex parte*. Algunos argumentan que este cambio significa la renuncia a la fórmula que impulsó el crecimiento exponencial del arbitraje a nivel mundial durante las últimas dos décadas, que es la distribución de atribuciones entre tribunales arbitrales y estatales. Otros, sin embargo, consideran que la reforma es el paso natural y consecuente de la confianza depositada en el arbitraje por la comunidad de negocios internacionales, y de la legitimidad ganada frente a la justicia estatal.

La distinción principal entre dichos reglamentos es que el reglamento de la CCI dispone expresamente, que en caso de que una de las partes acuda por ante la jurisdicción judicial, debe informar a la secretaría, tanto sobre la solicitud como la medida cautelar adoptada por la jurisdicción judicial. Nuestros reglamentos no lo establecen, por lo que la parte afectada y el tribunal, solamente se enterarán una vez la medida haya sido dictada. Esta disposición del reglamento de la CCI promueve la transparencia y la colaboración entre las partes y el tribunal arbitral, así como también influye en que el tribunal esté mejor informado y preparado para tomar una decisión en relación con la medida cautelar solicitada y, en general, contribuye a una mayor eficacia del proceso arbitral.

Por otro lado, los reglamentos de nuestros CRCs, al igual que la Ley de Arbitraje, reconocen la posibilidad de que se dicten medidas cautelares *ex parte*. El tribunal arbitral, sin embargo, retiene la capacidad de requerir a la parte contra la cual la medida se adoptaría para que «comparezca» por ante él, esto es, que responda a la solicitud, haciendo, por tanto, la petición contradictoria. Esto, sin embargo, no es distinto a las medidas que se solicitan por

ante la jurisdicción judicial en las cuales no se escucha a la parte a ser afectada, reservando el tribunal judicial la capacidad de requerir la comparecencia de la parte contra quien se ejecutaría la medida.

Esta cuestión fue analizada por el Grupo de Trabajo II sobre Arbitraje y Conciliación en UNCITRAL 1999, resaltando tres posibles dificultades que son: (1) inequidad procesal; (2) ineficiencia práctica y (3) posible alteración del actual sistema de cooperación entre tribunales arbitrales y estatales⁷.

- 1. Inequidad procesal:** se sostuvo que la viabilidad de las medidas cautelares ex-parte se veía afectada por el principio de imparcialidad procesal, ya que permitía que una de las partes tuviera un contacto unilateral con el tribunal. La comunicación previa de una de las partes podría tener un efecto perjudicial en la equidad del proceso, ya que podría inclinar la balanza de manera desfavorable a la hora de tomar la decisión final.
- 2. Ineficiencia práctica:** no es necesario pedir medidas cautelares ex-parte a un tribunal arbitral ya que son ineficaces e incluso, si se obtienen, aún requieren la intervención de un tribunal estatal para su ejecución.
- 3. Posible alteración del actual sistema de cooperación entre tribunales arbitrales y estatales:** se argumenta que conceder estos poderes podría

distorsionar la esencia del arbitraje como un proceso consensuado y afectar su dinámica, ya que podría generar desconfianza en las partes sobre la actuación del tribunal arbitral. Es decir, las partes podrían perder confianza al pensar que el tribunal puede ir más allá de lo previsto en sus órdenes provisionales⁸.

Como indicado previamente, la modificación de la ley UNCITRAL de 2005 en su cuarto capítulo, estableció un marco claro para la emisión de medidas cautelares, lo que mejoró la eficacia y la eficiencia de los procedimientos arbitrales.

En el reglamento de Arbitraje de la *London Court of International Arbitration* (LCIA), se puede identificar una posición en contra del otorgamiento de medidas cautelares ex-parte, ya que únicamente se autoriza al tribunal arbitral a conceder medidas cautelares después de que todas las partes hayan tenido una oportunidad justa de responder a la solicitud de estas.

Es verdad que, en muchas ocasiones, se elige el procedimiento arbitral como medio para solicitar medidas precautorias debido a su rapidez y experiencia. Sin embargo, también es cierto que las dificultades que surgen en el arbitraje para reconocer y ejecutar medidas cautelares *ex-parte* hacen que la opción de acudir a la jurisdicción ordinaria para solicitar medidas de apoyo al arbitraje tenga una mayor probabilidad de éxito en alcanzar los resultados deseados. Como se ha indicado previamente, cuestiones prácticas deben guiar la decisión de la parte que busca tal protección.

7 López Mondragón, Omar. «Medidas Cautelares ex parte en arbitraje internacional: La reforma del artículo 17 de la Ley Modelo UNCITRAL». España, Actualidad Jurídica Uría Menéndez, 2005.

8 López Mondragón, Omar. «Medidas Cautelares ex parte en arbitraje internacional: La reforma del artículo 17 de la Ley Modelo UNCITRAL». España: Actualidad Jurídica Uría Menéndez, 2005.

El reconocimiento de una medida cautelar ex parte permite al tribunal arbitral tomar medidas rápidas y efectivas para proteger los derechos de las partes, mientras que el hecho de requerir la comparecencia de la parte afectada garantiza que se respete el derecho a la defensa y se asegure un proceso justo para los involucrados en el arbitraje. La posibilidad de que el tribunal arbitral pida que comparezca y que otorgue garantía, hasta cierto punto sirve para salvaguardar sus derechos.

V. Conclusiones

A manera de conclusión podemos afirmar lo siguiente:

1. En materia arbitral, las partes tienen a su disposición diversas opciones para obtener órdenes cautelares que contribuyen a la resolución de conflictos de una manera más efectiva. Por un lado, pueden optar por la asistencia judicial, que les permite acudir a los tribunales ordinarios para solicitar medidas cautelares o apoyo en el arbitraje. Por otro lado, pueden confiar en la capacidad y experiencia de los árbitros para resolver el conflicto y dictar medidas cautelares dentro del procedimiento arbitral.
2. El arbitraje de cámaras de comercio es más efectivo que otros tipos de arbitrajes, porque se permite la ejecución directa del laudo que concede una medida cautelar, sin necesidad de que sea homologado por los tribunales ordinarios. Esto significa que se ahorra tiempo y recursos al evitar un procedimiento judicial adicional para hacer efectiva la medida cautelar.
3. El test que debe agotar el tribunal arbitral para otorgar la medida es similar al que debe seguir un juez del orden judicial, con la ventaja de que puede contar con mayor conocimiento del asunto principal, por haber sido apoderado para decidirlo. Esto implica que el tribunal debe considerar si la medida es necesaria para evitar un perjuicio irreparable o para garantizar la efectividad del laudo final, así como si existe un riesgo claro de que la parte solicitante no pueda obtener el cumplimiento de la decisión final.
4. La facultad de los árbitros de ordenar la comparecencia de la parte contra quien se solicita la medida y la capacidad de requerir la prestación de una garantía disminuye el riesgo de que se quiera abusar de la misma. Sin embargo, en muchos casos hay que admitir que el éxito de la medida se encuentra sujeto al elemento sorpresa, que justifica la petición y decisión ex parte. En el arbitraje internacional por ante la CCI el panorama es distinto, en tanto no es posible conceder medidas ex parte y, por otro lado, el reconocimiento y ejecución de una decisión que ordene una medida cautelar debe pasar la prueba de la Convención de Nueva York, con la dificultad de que el instrumento que la contenga se considere como un laudo.

Referencias

- Alarcón, Edynson. Comentarios a la Ley de Arbitraje Comercial de la República Dominicana. Santo Domingo: Librería Jurídica Internacional, 2023.
- Brand, Ronald. Provisional Measures in Aid of Arbitration. New York: Columbia Journal of Transnational Law, 2023.

Caivano, Roque. La Convención de Nueva York y la Ejecución de Medidas Cautelares, Convención de Nueva York de 1958: Reconocimiento y Ejecución de Sentencias Arbitrales Extranjeras. Instituto Peruano de Arbitraje.

Comprés, Ismael. Medidas Cautelares en la Ley 489-08 sobre Arbitraje Comercial. Santiago, Revista de Ciencias Jurídicas PUCMM, 2014.

González de Cossío. Arbitraje. México: Editorial Porrúa, 2018.

Hulbert, Andrea. Medidas Cautelares en el Arbitraje Internacional: Cuestiones de Jurisdicción. En: LinkedIn [en línea]. [Consulta: 15 marzo 2023]. Disponible en: <https://www.linkedin.com/pulse/medidas-cautelares-en-el-arbitraje-internacional-de-hulbert-mciarb/?originalSubdomain=es>

Anaya Castillo, Javier. «Medidas cautelares en el arbitraje: Algunas notas a propósito de la anotación de la existencia del proceso arbitral en los registros públicos». Bogotá: Revista del Instituto Colombiano de Derecho Procesal, 2016.

Ley 489-08 de la República Dominicana sobre Arbitraje Comercial

Ley 181-09 de la República Dominicana, que modifica la Ley 50-87 sobre cámaras de comercio y producción

Ley Modelo de la CNUDMI sobre Arbitraje Comercial Internacional, 1985, con enmiendas de 2006

López Mondragón, Omar. Medidas Cautelares ex parte en arbitraje internacional: La reforma del artículo 17 de la Ley Modelo UNCITRAL. España: Actualidad Jurídica Uría Menéndez, 2005.

Reglamento de arbitraje. Cámara de Comercio Internacional. 2021.

Reglamento de Arbitraje. Centro de Resolución Alternativa de Controversias de la Cámara de Comercio y Producción de Santiago (CRC). 2010.

Reglamento de Arbitraje. Centro de Resolución Alternativa de Controversias de la Cámara de Comercio y Producción de Santo Domingo (CRC). 2005.

Reglamento de Arbitraje. London Court of International Arbitration. 2020.

Salcedo Verduga, Ernesto. Las Medidas Cautelares en el Arbitraje. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2006.

La constitucionalización del derecho del trabajo de cara al siglo XXI¹

Milton Ray Guevara²

Recibido: 20 de abril de 2024 – Aceptado: 1 de mayo de 2024

Cuando hablamos de constitucionalización del derecho al trabajo corresponde hacer referencia a la primera gran guerra porque desde ese acontecimiento bélico es que se observa una prolífera constitucionalización de principios y valores sociales-laborales con las luces y sombras de las coyunturas políticas.

La constitucionalización de los derechos sociales tiene, sin embargo, como precursora la Constitución mexicana de Querétaro, del 5 de febrero de 1917, porque fue la primera en vislumbrar un extenso catálogo de derechos sociales; reservándole un trato especial al derecho base para que el ser humano pueda construir un proyecto de vida digno: el trabajo.

Esta primera Constitución social del mundo, en el abordaje de las garantías, estableció que a nadie podía impedírsele dedicarse a un trabajo que le acomodara y no podía ser privado del producto de este, como tampoco ser obligado a realizarlo sin la justa retribución. El artículo central sobre los derechos y obligaciones en torno al trabajo fue el 123, desarrollado en 30 numerales, titulado «Del trabajo y la previsión social»; en este se reconocía, entre otras prerrogativas, el pago equitativo por igual trabajo, el derecho de los obreros y patronos a organizarse, el derecho a huelga, el derecho a la negociación colectiva y a ser protegidos en casos de accidentes laborales.

A la constitución social de Querétaro, le sigue, como la segunda en el mundo de corte social, la alemana de Weimar del 11 de agosto de 1919. Esta Constitución consagró, los derechos laborales desde el artículo 157 hasta el artículo 165, donde declaraba que el Reich, el Estado, le debía una especial protección al trabajo; regulaba la relación entre los trabajadores y empleadores, el tiempo libre; reconoció el trabajo intelectual y el derecho de autor en el artículo 158; previó la creación de un seguro para la conservación de la salud y la capacidad de trabajo, la protección de la maternidad y previsiones contras las consecuencias económicas de la vejez, de la debilidad y de las vicisitudes de la vida. Sobre esta norma social, indicó el argentino Enrique Martínez Paz que entre sus grandes aciertos está el de colocar como principio que, cito, «Si el derecho a trabajar está reconocido y amparado [por la Constitución y el Reich], se hace aún más necesario el que se dicte una legislación sobre el trabajo».

¹ Ponencia presentada en el Seminario «A 30 años del Código de Trabajo: el derecho laboral en el primer cuarto del siglo XXI», organizado por la Escuela de Derecho del campus de Santiago y celebrado el 28 de octubre de 2023 en el auditorio de Ciencias de la Salud del Campus de Santiago.

² Doctor en Derecho Público, Mención Tres Bien, de la Universidad de Niza, Francia; Licenciado en Derecho, Summa Cum Laude, de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM); Diplomado de Estudios Superiores en Derecho Comparado, Mención Bien, Facultad Internacional de Derecho Comparado, Estrasburgo, Francia; Diplomado de Estudios Avanzados (DEA) en Derecho Social, Universidad de La Sorbonne de París, Francia; Diplomado en Derecho del Trabajo Comparado, Mención Sobresaliente, Escuela Internacional de Trieste, Italia; Diplomado en Derecho Bancario Comparado, Escuela de Derecho Bancario, Barcelona, España; Certificados de Estudios Internacionales, Instituto del Derecho de la Paz y del Desarrollo, Mención Bien, Niza, Francia; Curso de Derecho Internacional Público, Academia de Derecho Internacional, La Haya, Holanda. Fue el magistrado presidente del Tribunal Constitucional de la República Dominicana, designado por el Consejo Nacional de la Magistratura en fecha 21 de diciembre de 2011 y finalizando su cargo en fecha 28 de diciembre del 2023. Correo electrónico: rayguevaramilton@gmail.com

Estas dos constituciones sociales, una latinoamericana y la otra europea, sirvieron de inspiración para el surgimiento de la primera Constitución social de nuestro país, me refiero a la del 1963. Hay una reforma trujillista o «constitución de plastilina» como las tilda Allan Brewer Carías, cuando las actuaciones de los poderes públicos se alejan del contenido de la Constitución, que debo mencionar al pasar balance a la constitucionalización del derecho del trabajo y con ello de los derechos sociales en la República Dominicana.

Me refiero a la Constitución del 1 de diciembre de 1955, precedida por el Código Trujillo de Trabajo de 1951, que estableció esbozos de derechos sociales cuando entre los derechos humanos reconoció como una finalidad del Estado la justicia social y establecía: la libertad del trabajo, de la enseñanza y de la empresa, el derecho de propiedad, la protección de la maternidad, de los menores de edad y envejecientes, indicaba lineamientos para políticas sociales para reducir la mortalidad infantil; estableció uno de los principios vitales de los derechos sociales y económicos, el de progresividad cuando contempló que el Estado continuaría con el desarrollo progresivo de la seguridad social para que toda persona llegase a gozar de una adecuada protección contra la desocupación, la enfermedad, la incapacidad y la vejez; así como el compromiso estatal de brindar asistencia a las personas en condición de pobreza a través de la vivienda, alimentación, vestimenta, servicios sanitarios, y la condiciones de higiene en los establecimientos de trabajo.

Posterior a la manifiesta preocupación por lo social que exhibía la reforma de 1955, tendríamos por escasos meses «una de las constituciones más iluminada de la historia constitucional dominicana» la Constitución

social del 29 de abril de 1963. Ese texto dedicó toda la sección I del Título I, unos nueve artículos (del 13 al 21), al trabajo, en los cuales responsabilizaba al Estado como el protector y garante del trabajo; mantuvo la libertad de trabajo de constituciones previas; protegía los derechos de las personas con discapacidad; consagró la libertad sindical, la no discriminación en el trabajo, los derechos y deberes de los trabajadores, el derecho a huelga a los trabajadores y al paro para los empleadores; la participación en los beneficios de la empresa y la irrenunciabilidad de los derechos y beneficios reconocidos a los trabajadores.

Pero, lo importante para destacar es que, entre los principios fundamentales y finalidades básicas de los poderes públicos, declaraba, en su artículo 2, que «la existencia de la nación dominicana se fundamentaba principalmente en el trabajo». También, declaraba, como calamidad pública la vagancia y la mendicidad o cualquier otro vicio social que atentara contra la consagración del trabajo como fundamento principal de la existencia de la nación.

Para visualizar el futuro y entender el presente, debemos conocer el pasado. El Código de Trabajo que estamos conmemorando, que deseaba y continuo considerando, debería denominarse «El Código del Empleo», que nació bajo la ley 16-92, promulgada el 29 de mayo de 1992 por lo que está transitando su aniversario 31, y fue producto del diálogo tripartito con debates del más alto nivel académico-laboral y de una articulación política. Pero, también, como ha indicado Carlos Hernández Contreras, hijo de mi apreciado Lupo Hernández Rueda, «el Código es la cosecha de más de cuarenta años de jurisprudencias, negociaciones de convenios colectivos, huelgas y luchas del

movimiento sindical. Y qué mejores labradores para coleccionar, entiéndase “codificar”, esa cosecha que tres juristas de reconocida experticia, auténticos creadores de la doctrina dominicana del Derecho del Trabajo».

Agradecido por la distinción en sus palabras, reconozco que fue una ardua labor realizada por este servidor junto a la brillantez, visión y lucidez de Lupo Hernández Rueda y Rafael Alburquerque con quienes me reunía todas las semanas en las instalaciones de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM), en mi oficina del Campus Santo Domingo.

Materializar en el Código de Trabajo décadas de exigencias sociales de los grupos sindicales y de los trabajadores no sindicalizados fue una ardua labor, requirió la armonización de los intereses de los empleadores y del Estado con las justas exigencias de los grupos sociales que se negaban a mantener vigente el Código Trujillo de Trabajo de 1951.

Nos dedicamos a escuchar las exigencias de los tres sectores, analizar profundamente la jurisprudencia nacional, los convenios colectivos, los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el corpus juris del derecho laboral comparado y los planteamientos de la doctrina; e, inclusive, escudriñar en los contenidos sociales de las constituciones de otros países porque recordarán ustedes que la Constitución vigente, durante el proceso de creación del Código de Trabajo, era la del 28 de noviembre de 1966.

Una Constitución conservadora y propia de la época, alejada completamente de la idea de un Estado social fundamentado en los derechos y libertades sociales; solo estableció, tímidamente, en el artículo 11, la libertad de

trabajo con algunos destellos de luz heredados de la reforma de 1963. Este artículo 11 establecía, cito:

La libertad de trabajo. La ley podrá, según lo requiera el interés general, establecer la jornada máxima de trabajo, los días de descanso y vacaciones, los sueldos y salarios mínimos y sus formas de pago, los seguros sociales, la participación de los nacionales en todo trabajo, y en general, todas las providencias de protección y asistencia del Estado que se consideren necesarias en favor de los trabajadores ya sean manuales o intelectuales. [este es casi una copia fiel del artículo 16 de la Constitución de 1963]

- a. La organización sindical es libre, siempre que los sindicatos, gremios u otras asociaciones de la misma índole se ajusten en sus estatutos y en su conducta a una organización democrática compatible con los principios consagrados en esta Constitución y para esos fines estrictamente laborales y pacíficos.
- b. El Estado facilitará los medios a su alcance para que los trabajadores puedan adquirir los útiles e instrumentos indispensables a su labor.
- c. El alcance y la forma de la participación de los trabajadores permanentes en los beneficios de toda empresa agrícola, industrial, comercial o minera podrán ser fijados por la ley de acuerdo con la naturaleza de la empresa y respetando tanto el interés legítimo del empresario como el del obrero.

d. Se admite el derecho de los trabajadores a la huelga y de los patronos al paro en las empresas privadas, siempre que se ejerzan con arreglo a la ley y para resolver conflictos estrictamente laborales. Se prohíbe toda interrupción, entorpecimiento, paralización de actividades o reducción intencional de rendimiento en las labores de las empresas privadas o del Estado. Será ilícita toda huelga, paro, interrupción, entorpecimiento o reducción intencional de rendimiento que afecten la Administración, los servicios públicos o los de utilidad pública. La ley dispondrá las medidas necesarias para garantizar la observancia de estas normas.

Desde ahí partimos en búsqueda del consenso de los tres sectores, teniendo la osadía de embarcarnos en la creación de un Código de Trabajo más protector y garantista que lo consagrado en la Norma Suprema del momento.

A pesar de que la Constitución vigente fuese la de 1966, les confieso que el Código de 1992 tiene gran inspiración en la Constitución social del 29 de abril de 1963. Esa Constitución que vislumbraba el trabajo como el fundamento principal de la existencia de la nación; más aún, entre otros valores y principios importantes, establecía que «a igual trabajo corresponde igual salario, sin discriminación de sexo, edad o estado». Esa máxima de 1963 la introdujimos en el Código de Trabajo, en el artículo 194, y su espíritu está en la Constitución del 26 de enero de 2010, en el artículo 62, numeral 9, rezando «[...] Se garantiza el pago de igual salario por trabajo de igual valor, sin discriminación de género o de otra índole y en

idénticas condiciones de capacidad, eficiencia y antigüedad».

Tal principio de no discriminación salarial en el trabajo, penoso, pero cierto, continúa siendo una de las grandes brechas abiertas en la búsqueda de la igualdad entre los hombres y las mujeres en el mundo del trabajo.

Precisamente este tema, que siempre está latente, en las últimas semanas ha tomado protagonismo, a nivel internacional, por el premio nobel entregado a Claudia Goldin, la tercera mujer en ganar el premio nobel de economía, y que ha sido galardonada, principalmente, por su trabajo sobre el mercado laboral norteamericano, en el que explica, desde una perspectiva histórica, el porqué de las brechas salariales de género. Una brecha que ya no puede escudarse en la falta de formación académica de las mujeres, porque como ella revela en su investigación, las mujeres en Estados Unidos, como ocurre en nuestro país, están estudiando más que los hombres.

El acceso a la educación de las mujeres ha contribuido a cerrar las brechas de acceso al trabajo, pero no ha logrado cerrar la brecha salarial de género.

Desde que fuimos convocados, Lupo Hernández Rueda, Rafael Alburquerque y este servidor, estábamos determinados a reivindicar las garantías del derecho social consagradas en 1963 e incorporar las herramientas que permitieran la exigibilidad y justiciabilidad de los derechos y libertades laborales que deseábamos establecer en el nuevo código de trabajo. La meta no era solo proteger al trabajador, la mujer trabajadora embarazada, regular la relación de los menores de edad en el campo laboral; sino que también deseábamos proteger al

empleador y a la empresa que representan la posibilidad misma de la existencia de una plaza laboral y su contribución en la economía y desarrollo del país.

Entendíamos la necesidad de regular de la forma más equilibrada posible, en esa época, la relación entre el empleador y sus empleados. Así nació el nuevo Código donde los derechos, las libertades y las garantías estarían aseguradas por el fortalecimiento del derecho procesal laboral dominicano con tribunales y jueces especializados en la materia.

A través de los años, el Código ha recibido unas leves enmiendas en temas puntuales como la regulación de las vacaciones, días festivos y el salario de navidad; además, las enmiendas indirectas que recibe cada vez que ratificamos un Convenio de la OIT que adquieren jerarquía constitucional al cumplirse los requisitos constitucionales y legales convirtiéndose en mandato de obligatorio cumplimiento por parte del Estado dominicano.

Sin embargo, el transcurrir del tiempo, la despedida del siglo XX y la entrada del avasallante siglo XXI, con demandas laborales, civiles, políticas, sociales y económicas de otra naturaleza, que replantea el empleo tradicional por uno más especializado y digital, las enseñanzas dejadas por la pandemia del covid-19, nos conduce, obligatoriamente, a embarcarnos en una reforma al Código de Trabajo de 1992.

El Código ya cumplió con la generación que lo exigía, pero le corresponde ahora ser el arma de protección y garantía para la actual generación de empleados dominicanos. Lo decía en el año 2013: «Nosotros tenemos que buscar la manera de que el Código de Trabajo, preservando las conquistas esenciales

de los trabajadores, sea adecuado a las nuevas realidades del trabajo».

Hay una serie de aspectos laborales que requieren de un examen importante vistos desde la constitucionalización del derecho al trabajo en el presente siglo, algunos de las cuales consideraba desde mi gestión como secretario de Estado de Trabajo desde el 2000 al 2004. En esa época, a inicios del siglo XXI, estuvo en el país el experto chileno Germán Acevedo, que entre sus recomendaciones de enmiendas habló sobre el seguro de desempleo.

Acevedo en su informe, que entregué a los trabajadores y al sector empleador, planteaba que dicho seguro de desempleo podría ser un complemento o una alternativa a la cesantía, porque se podía ver desde dos puntos de vista, establecerla sin límites o estableciéndola con límites y ver cómo progresivamente se iba hacia un seguro de desempleo; siempre garantizando, ante todo, el bienestar y seguridad del trabajador porque como manifestare el canciller alemán Otto Von Bismarck de que «el bienestar de los trabajadores constituye la regla de oro de la paz social y el progreso económico»; pero impidiendo poner en riesgo la permanencia de la empresa.

Otros temas que deben colocarse en la mesa del diálogo, para lograr una reforma consensuada que no colida con la Constitución, las resoluciones, los convenios y las recomendaciones de la OIT, definitivamente que deben incluir: la conciliación en la jurisdicción laboral porque es evidente que no ha tenido éxitos, las conciliaciones no superan el 1 % de los casos; hay que evaluar el procedimiento laboral que debe ser más garantista, con menos retardos; se requiere que sea aplicado verdaderamente el plazo razonable, la agilidad, celeridad y tratar de limitar los conflictos.

La justicia laboral no puede continuar siendo el escenario donde predomine el conflicto, ahí debe primar la conciliación o bien, plantearnos crear la figura de la mediación como institución autónoma para dirimir los conflictos laborales, conforme ha considerado la exministra de trabajo Maritza Hernández en su tesis doctoral titulada «La mediación en República Dominicana como Sistema Autónomo y Suficiente de Justicia en un Estado Social y Democrático de Derecho».

Nuestro Código ha cumplido su papel de protección y promoción del progreso social. Como toda legislación el tiempo pasado exige su revisión y adaptación, ahora la reforma debe ser limitada. Aspectos tales como la jornada de trabajo, horas extraordinarias, conciliación, vocales de los juzgados de trabajo, apelación de sentencias, fondo de garantías, seguro de desempleo, duplo de las condenaciones, deben ser revisadas, sin desconocer las disposiciones del capítulo 16 del DR-CAFTA que prohíben la modificación de la ley laboral para fines de competencia comercial. Recordemos hoy, mañana y siempre que dialogar es construir.

También debe incluirse la regulación de los derechos de las domésticas; reconocer y establecer los derechos de paternidad del trabajador; retomar la conversación de la nacionalización del trabajo y buscar la vía de revivir el sindicalismo y la negociación colectiva.

De igual manera, el código de trabajo debe ser capaz de dar respuesta al nuevo derecho del trabajo que nació durante la pandemia del covid-19. La pandemia, como lo manifestara mi querida María Emilia Casas, laboralista y única mujer presidente del Tribunal Constitucional Español, en la recién transcurrida Jornada Ulises Francisco Espaillat, «[...] puso ante

nuestros ojos algunas evidencias: el valor de la salud, de la sanidad pública y de la investigación biomédica, de la protección de las personas mayores, la centralidad del trabajo en sus distintas manifestaciones, y, entre ellas, en su dimensión de proximidad física e interacción personal del imprescindible trabajo de cuidado, el sanitario incluido, que mayoritariamente recae sobre las mujeres; del mantenimiento del ecosistema empresarial y productivo y del empleo. La COVID-19 dejó dramáticamente al descubierto los defectos “estructurales” de nuestro mercado de trabajo y de nuestro sistema productivo, las insuficiencias de nuestras políticas sanitaria, de empleo y sociales y de nuestro ordenamiento laboral y de protección social».

El derecho del trabajo, por su impacto social-económico y su vulnerabilidad ante las agitadas aguas políticas y económicas, vive en acelerada metamorfosis; esta ha sido su realidad siempre, pero a su debido tiempo; sin embargo, la pandemia precipitó que todos los países nos volcáramos a entender que llegó el momento de invertir en la digitalización del empleo y en planes de retiro dignos para los trabajadores.

A escasos meses de producirse el estallido de la pandemia, en octubre del 2019, manifestaba mi preocupación en torno al trabajo digital porque si bien reconocía en ese momento, aun lo mantengo, esta modalidad laboral favorece el desarrollo económico de las empresas, no se traduce en una mayor contratación de trabajadores, sino en un incremento de la tasa de desempleo en vista de su modo de hacer negocios.

Las consecuencias del proceso de robotización del trabajo y el auge de la inteligencia artificial amenaza con provocar el «desempleo

tecnológico» con la sustitución de grandes cantidades de trabajadores. Se estima que, en la próxima década, quedarán sin empleos alrededor de 800 millones de trabajadores en el mundo. El 20 % de estos trabajadores empezarían a ser desplazados hacia el 2030. En China afectaría el 12 %; mientras que en Estados Unidos, Alemania y Japón se estima que un 30 %.

Esta realidad requiere normas laborales que obliguen a las empresas a capacitar tecnológicamente a sus empleados para que estén calificados en el manejo de las nuevas tecnologías; regular el empleo intermitente y el teletrabajo, el comercio electrónico y retomar algo que yo manifesté hace más de 10 años «ampliar el derecho del trabajo a la informalidad».

A la modalidad de trabajo informal, a las microempresas a que estamos acostumbrados, se le ha sumado el trabajo informal que se realiza a través de las plataformas digitales. En este momento, en que estamos reunidos, hay cientos de jóvenes en nuestro país, millones en el mundo, realizando jornadas laborales que se traducen en transacciones por segundos, vía internet, que representan cientos de millones de dólares, ya sea por la venta de cierto producto o porque a través de sus redes sociales prestan su imagen para promocionar alguna marca comercial o empresa, vía el trabajo moderno que denominan «influenciar». Pero esas empresas, para las cuales trabajan, no tienen ningún tipo de responsabilidad a la hora de proteger y garantizarles seguridad social, seguros médicos, planes de retiro y de vida, menos aún seguridad ante un accidente laboral.

Desde hace tiempo, la Organización Internacional del Trabajo ha advertido a los Estados que la proliferación de trabajos informales mediante plataformas digitales es una de las razones del fenómeno de la «precariedad laboral», es decir, la situación que viven los trabajadores que, por razones diversas, sufren inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en las condiciones de trabajo. Esta falta de protección característica del trabajo informal solo contribuye a ampliar los márgenes de desigualdad y aumentar las cifras de personas en condiciones de pobreza y pobreza extrema.

La reforma que requiere nuestra legislación laboral tiene donde sostenerse en el germen social y económico que le garantiza la Constitución del 26 de enero de 2010, que posee, entre otras importantes cualidades, la de ser una constitución política, social y económica. La Constitución de 2010, inspirada en la reforma de 1963 y sus ideales sociales (ocho de los nueve artículos destinados a este derecho en la constitución de 1963 se encuentran en la vigente), desde su preámbulo declara que las actuaciones de los constituyentes se deben sustentar, entre otros principios, en el trabajo abnegado y en la dignidad humana; transitando, por el artículo 5, que afirma que la Constitución se fundamenta en el respeto a la dignidad humana; hasta llegar al artículo 62 que dice «el trabajo es un derecho, un deber y una función social [...] y que es una finalidad esencial del Estado fomentar el empleo digno [...]».

Nuestra constitución, en los numerales del artículo 62, constitucionaliza enmiendas laborales que, he puntualizado, requieren la atención del Estado, de las organizaciones sindicales y del sector empleador para lograr

una enmienda al Código de Trabajo sobre la base del consenso. Por ejemplo el numeral 3 declara entre los derechos básicos de los trabajadores «la capacitación profesional», aunado a la revolución digital del empleo, convierte en obligatoria la capacitación en nuevas tecnologías; el numeral 7 responsabiliza al legislador a incluir, en la ley, las regulaciones especiales para el trabajo informal, a domicilio y cualquier otra modalidad del trabajo humano, cuando manifiesta, el constituyente, «[...] y cualquier otra modalidad de trabajo humano [...]», permite la inclusión del trabajo que realizan «influenciadores» vía las plataformas digitales, en esa nueva modalidad del comercio electrónico.

Respecto a lo que abruptamente la pandemia nos reveló, la necesidad de condiciones óptimas de higiene, salubridad y seguridad en el ambiente de trabajo, el numeral 8 de la Constitución indica que «es obligación del empleador garantizarlas» y que, además, el Estado está llamado a promover las medidas necesarias para alcanzar este cometido.

Y, el numeral 10, declara de alto interés la aplicación de las normas laborales relativas a la nacionalización del trabajo. La actual crisis diplomática con Haití y el incremento constante de migraciones laborales de nacionales de países suramericanos, nos revela la necesidad urgente de voltear la mirada a la nacionalización del trabajo.

Sobre el reconocimiento de los derechos de paternidad del trabajador, entre otras prerrogativas, es tiempo de que la legislación laboral les reconozca su rol de padres otorgándoles una licencia de paternidad razonable y cambiar esa redacción actual que solo hace referencia a otorgarles unos

irrisorios días porque su esposa o compañera de vida ha alumbrado. El hombre por su propia condición humana, su dignidad y trato igualitario merece le sean garantizados sus derechos paternales. Además, esta prerrogativa está constitucionalizada en el artículo 55 numeral 10, cuando indica que «El Estado promueve la paternidad y maternidad responsables. El padre y la madre [...] tienen el deber compartido e irrenunciable de alimentar, criar, formar, educar, mantener, dar seguridad y asistir a sus hijos e hijas. La ley establecerá las medidas necesarias y adecuadas para garantizar la efectividad de estas obligaciones».

He de recordar que garantizar los derechos de paternidad del trabajador contribuye enormemente con reducir la brecha de la desigualdad de género y eliminar el estigma de que la mujer en edad fértil o gestante representa una carga para el mercado laboral o para el hogar.

Con relación a los planes de retiro digno, el covid-19 demostró la urgente necesidad de que las personas en edad de retiro y retiradas cuenten con una adecuada protección. En una interpretación integral del derecho al trabajo (artículo 62), la protección de las personas de la tercera edad (artículo 57) y el derecho a la seguridad social (artículo 60) aunada con los mandamientos de la OIT es posible, y es un deber del Estado garantizar, vía la normativa jurídico laboral, a los trabajadores envejecientes autonomía económica; porque la recompensa a ese trabajador que representa «la regla de oro de la paz social y el progreso económico» es asegurarle una vejez digna.

La constitucionalización del derecho al trabajo en la reforma de 2010, es la muestra fiel de la constitucionalización del trabajo en el presente

siglo; no solo porque es la Norma Suprema, en toda nuestra historia constitucional, que más ampliamente constitucionaliza el derecho al trabajo, sino porque esta Constitución no establece jerarquías entre los derechos fundamentales consagrados, pero tampoco limita el surgimiento de nuevas prerrogativas, para beneficio individual y de la colectividad, a través de las garantías que permiten la aplicación e interpretación jurisdiccional, permitiendo así la posibilidad real de exigibilidad y justiciabilidad de uno de los derechos sociales de mayor impacto en el desarrollo humano y económico de un Estado.

El mandato de esta Constitución, desde el 26 de enero de 2010, ha sido que los poderes públicos promuevan el diálogo y la concertación entre los trabajadores, los empleadores y el Estado para que se produzca la modificación del Código de Trabajo de 1992, una modificación que garantice el derecho al trabajo desde su triple dimensión: como derecho, como deber y como función social. El trabajo humano, es lo que nos contribuye a acercar al hombre y la mujer a Dios, ¡si el trabajo es instrumento divino consérvale!

Finalmente quiero destacar que la paz social que hemos disfrutado desde 1992 se debe en gran medida al Código concertado de 1998, esa paz social que ha contribuido al crecimiento económico, bien lo señaló Manuel Enrique Tavares Sánchez³, destacado empresario, miembro fundador de la Fundación Institucionalidad y Justicia (FINJUS).

Referencias

Tavares Sánchez, Manuel Enrique (2021) Bulle, editor Javier González, Santo Domingo República Dominicana.

3 Tavares Sánchez, Manuel Enrique (2021) Bulle, editor Javier González, Santo Domingo República Dominicana, p- 426.

Nuevas formas de trabajo en el siglo XXI y el reto de la inteligencia artificial¹

Rafael Alburquerque De Castro²

Recibido: 24 de abril de 2024 – Aceptado: 1 de mayo de 2024

I. Introducción

El vertiginoso avance de la tecnología y la creación reciente de la inteligencia artificial amenazan con socavar los cimientos del Derecho del Trabajo. Este hecho no debería sorprender si se recuerda que, según lo enseñado por el maestro francés Gerard Lyon-Caën, no hay rama del Derecho más vinculada con la realidad que la del Trabajo.

Una ojeada a vuelo de pájaro de la historia nos dirá que el Derecho del Trabajo fue la respuesta a la denominada cuestión social provocada por la revolución industrial. Esta, iniciada con la introducción de la máquina de vapor, patentizada por James Watt en 1769, condujo a un nuevo paradigma en las relaciones de producción, pues de una mano de obra basada en el trabajo manual y el uso de la tracción animal se pasó a la producción industrial y al transporte mecanizado de mercancías y pasajeros.

Como consecuencia del desarrollo industrial surgieron nuevas clases sociales encabezadas por el proletariado y la burguesía dueña de los medios de producción. Esta nueva división social que dejó atrás al siervo de la gleba de la época medieval condujo al nacimiento de graves abusos y problemas sociales, con trabajadores sometidos a extenuantes jornadas de trabajo, sin descanso, en un ambiente carente de higiene y seguridad, y pagados con un salario ínfimo que apenas le alcanzaba para su subsistencia.

Desde luego, las protestas en procura de nuevas condiciones de vida y de trabajo estallaron en las nuevas empresas y los trabajadores de la época comenzaron a organizarse en sindicatos, todo lo cual derivó en la intervención de los gobiernos que comenzaron a preocuparse por la suerte de estos desdichados.

1 Ponencia presentada en el Seminario «A 30 años del Código de Trabajo: el derecho laboral en el primer cuarto del siglo XXI», organizado por la Escuela de Derecho del Campus de Santiago y celebrado el 28 de octubre de 2023 en el auditorio de Ciencias de la Salud del Campus de Santiago.

2 Doctor en Derecho Magna Cum Laude de la Universidad Autónoma de Santo Domingo en 1963, y Doctor de la Universidad de La Sorbona de París en donde se especializó en Derecho del Trabajo y Seguridad Social en 1965. Fue secretario de Estado de Trabajo desde 1991 al 2000 y presidente de la Delegación del Estado dominicano a las Conferencias de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1991, 1992, 1993, 1994, 1995, 1997, 1998, 1999, 2000. Presidente de la Comisión de Cooperación Técnica en la Conferencia de la OIT en 1999. Representante Especial del director general de la OIT para la colaboración con Colombia desde septiembre de 2000 a junio de 2001 y Miembro de la Comisión de Expertos de la OIT desde noviembre de 2001 a agosto de 2004. Presidente de la Conferencia Internacional del Trabajo en el año 2012. Fue vicepresidente de la República Dominicana 2004-2008 y 2008-2012. Catedrático titular de Derecho del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM), Recinto Santo Tomás de Aquino en Santo Domingo, así como de otras universidades del país. Miembro de número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Es autor de varias publicaciones sobre derecho al trabajo. Correo electrónico: ralca@claro.net.do

Producto de estas luchas surgió, en 1841, la primera ley de protección de trabajo, gracias a la cual se fijó en ocho años la edad de admisión al trabajo para los menores empleados en las manufacturas, fábricas y talleres; limitó la duración de trabajo a un máximo de ocho horas para los menores que tuvieran de 8 a 12 años y de doce horas para los que tuvieran de 12 a 19; prohibió el trabajo nocturno desde las diez de la noche hasta las cinco de la mañana; les concedió el descanso semanal y les vedó el empleo en trabajos peligrosos.

La ley nunca fue aplicada; pero, poco tiempo después, bajo el régimen de la Revolución de 1848, inspirado en las ideas del socialismo utópico, se adoptaron un conjunto de leyes protectoras y fue así que se limitó la jornada de trabajo a diez horas diarias en París y once horas en las provincias, se suprimieron las agencias de colocación que fueron reemplazadas por agencias municipales y se prohibió la práctica del *mercadage*, por la cual se contrataba un maestro de obra a precio alzado y este de su salario pagaba a los obreros que a su vez contrataba.

Todas estas reformas tuvieron vida efímera, pues en 1849 fueron abrogadas y hasta 1864 no se conocieron nuevas leyes sociales, como fue la de libertad de coalición y, más tarde, en 1868 la que abrogó la regla de la prueba desfavorable a los trabajadores, contenida en el artículo 1781 del Código Civil.

Hubo que esperar a 1898 para conocer una ley sobre accidentes de trabajo, a 1906 para establecer el descanso semanal y a 1919 para consagrar la jornada de ocho horas de trabajo.

El Derecho del Trabajo vendría a obtener su carta de ciudadanía con el Tratado de Versalles en 1919 y, aun después de esta fecha los

autores franceses seguían estudiando las leyes de protección al trabajo con el nombre de Legislación Industrial (Henri Capitant y Paul Cuhe, Précis Dalloz, 1927) y los insignes maestros Planiol y Ripert rechazaban el nombre de contrato de trabajo considerando esta expresión como una perifrasis, ya que el trabajo puede ser objeto de varias convenciones, tales como el contrato de empresa o el contrato de sociedad.

Como se puede observar desde esta resumida historia de nuestra disciplina, el Derecho del Trabajo, conjunto de normas de derecho ideadas para regular el trabajo industrial, tuvo una gestación bastante larga, exactamente 150 años, y aun después de bautizado en 1919 hubo que esperar unos cuantos más para lograr el estadio en que lo conocemos desde la segunda mitad del siglo pasado.

Por lo tanto, ante un nuevo modo de producción que se avizora con el desarrollo de la tecnología y la inteligencia artificial es lógico comprender que un derecho ideado para una sociedad industrial debe necesariamente modificarse para responder a los retos que le impone una sociedad posindustrial, o si se quiere, digital.

Sus efectos comienzan ya a notarse en la subordinación jurídica y los primeros pasos que se conocen de la inteligencia artificial presagian un impacto profundo en la naturaleza del trabajo, tal como lo conocemos en la actualidad.

II. La subordinación jurídica en la era digital

Como se sabe, la subordinación jurídica es el poder conferido al empleador de dictar órdenes e instrucciones a su trabajador en todo lo concerniente a su trabajo y la obligación para este de acatarlas y cumplirlas.

Hoy en día nadie duda de que el teletrabajador se encuentra sujeto a las órdenes e instrucciones de su empleador, tal como lo reconoce el Derecho del Trabajo desde sus inicios respecto al trabajador a domicilio. En ambos casos se trata de un trabajo a distancia, con la diferencia de que el primero utiliza para sus tareas los medios electrónicos.

El problema radica en la aplicación de la subordinación jurídica en el ámbito del teletrabajo. En efecto, esta ha sido ideada y concebida para el trabajo presencial, con trabajadores reunidos en uno de los establecimientos de la empresa y con un empleador o su representante en contacto permanente con su personal. Gracias a esta concepción doctrinal, el empleador tendrá potestad para organizar el trabajo en su empresa, lo que le permitirá acondicionar los locales, seleccionar los materiales y los métodos a emplear para la ejecución de las tareas, fijar el horario de trabajo, establecer el tiempo para las comidas y las pausas durante la jornada y decidir su prolongación, así como fiscalizar las actividades del asalariado para verificar si cumple con las instrucciones recibidas.

Pues bien, no será fácil al empleador de un teletrabajador poder ejercer estos poderes de organización y control. Piénsese tan solo en la verificación de la ejecución de las labores. Ciertamente que, en el caso de un trabajo on-line, este último podrá ser vigilado e igualmente sucederá si le ha sido instalada a su computadora una cámara que permite la observación a distancia, pero en ausencia de este control resultará complicado llevar a cabo una vigilancia continua como sucede cuando el trabajo se desempeña en forma presencial. En este, el supervisor está atento a cada paso del operario, puede corregir errores, ofrecer sugerencias, llamar

la atención y evitar riesgos innecesarios. En cambio, al empleador del teletrabajador se le imposibilitan estas acciones preventivas, que solo podrá cumplir cuando periódicamente solicita un informe de los avances del trabajo. Incluso, en el trabajo on-line y en el uso de la cámara el control no es tan efectivo como en el trabajo presencial.

La jornada de trabajo es otro de los aspectos que entorpece la aplicación efectiva de la subordinación jurídica. Las leyes que regulan el teletrabajo toman el cuidado de disponer que el teletrabajador esté sujeto a la misma duración de la jornada del trabajador presencial, y con fines de garantizar su cumplimiento en estas normas legales se consagra el derecho a la desconexión en beneficio del trabajador. En otras palabras, agotada la jornada, el teletrabajador tendrá el derecho de desconectar su ordenador o su teléfono celular para evitar así que el empleador pueda comunicarse con él. No obstante, en la práctica y por temor a perder su empleo el teletrabajador se mantendrá en comunicación con su empleador que a cualquier hora podrá llamarlo para encomendarle una tarea, aunque su jornada haya terminado o se encuentre en su día de descanso semanal. Ya existen algunos informes preliminares del estrés que sufren algunos teletrabajadores que mantienen sus celulares a mano por temor de no responder a tiempo el llamado de su empleador, que puede producirse a cualquier hora del día o de la noche, particularmente si la empresa se encuentra radicada en un país de huso horario distinto al nuestro.

Un tema tan sencillo como los gastos generados en electricidad y en la conectividad por el uso de la data puede generar problemas en la esfera de la subordinación. El teletrabajador aspira que la totalidad de estos gastos sean asumidos por

el empleador, pero este casi siempre argumenta que solo debe responder por aquellos que se generan cuando se está al servicio de la empresa. De aceptarse esta opinión, ¿cómo calcular la proporción correspondiente? ¿Cuál ha sido el consumo durante las horas en que se estuvo bajo la subordinación? Será siempre una estimación, pero un buen ejemplo de que el concepto de la subordinación jurídica y de la teoría de sus indicios ha sido elaborada para un trabajo presencial.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales también pueden ocasionar inconvenientes en el teletrabajo, especialmente cuando este se realiza en el hogar del trabajador. Las leyes que rigen la materia tienden a crear una presunción, la cual puede ser combatida por prueba en contrario, que será siempre una prueba extremadamente difícil para el empleador. En su hogar el teletrabajador podrá desplazarse en sus horas de trabajo a cualquiera de los salones y aposentos de la casa, fruto de la debilidad en la aplicación de la subordinación, por lo que resultará engorroso al empleador poder probar que el accidente tuvo lugar en ocasión o como consecuencia del trabajo realizado. Lo mismo puede decirse de las enfermedades profesionales debido a una mala ergonomía, como la altura de la mesa donde se desempeña la labor, el tipo de silla, la luz de la pantalla, la iluminación, con el agravante de que no habrá una vigilancia in situ que permita corregir la mala práctica.

Igual sucederá con la responsabilidad del trabajador de custodiar los equipos y materiales que le han sido facilitados y su obligación de usarlos exclusivamente para el trabajo asignado que, si bien pueden ser monitoreados por los sistemas de vigilancia a distancia que se hayan establecido, siempre resultará difícil probar si

el deterioro o el daño es producto del uso o de una negligencia o mala práctica del trabajador, pues este ejecuta sus tareas lejos de la visión permanente de su supervisor.

El tema puede llegar a lo escabroso y caer en el ámbito de lo estrictamente privado, cuando se ha instalado una cámara de control remoto y el trabajo se realiza en el hogar del teletrabajador, pues una tenue línea de división separará el lugar del trabajo a las demás habitaciones del hogar. ¿La imagen captada viola o no la intimidad de la persona?

Estas dificultades de aplicación de la subordinación jurídica y sus atributos se acrecientan hasta llegar a difuminarla cuando se trata del trabajo en plataforma digital. Esta ha sido definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como «el trabajo mediante convocatorias abiertas a una audiencia geográficamente dispersa y las aplicaciones (apps) móviles con geolocalización, en las que el trabajo se asigna a individuos situados en zonas geográficas específicas, tareas que suelen llevarse a cabo a nivel local».

Las plataformas digitales están de moda y hoy en día nos permiten organizar un traslado en auto, pedir comidas y acceder a una infinidad de otros servicios en línea. Lo logran al poner en contacto a clientes o consumidores con trabajadores que realizan estas tareas a demanda de las plataformas.

¿Es trabajador subordinado el trabajador de plataforma? Examinemos el haz de indicios de la subordinación jurídica para intentar dar una respuesta. Como sabemos hay una serie de hechos que nos permiten presumir si en una relación de trabajo existe o no subordinación. Entre estos se encuentran: el lugar de trabajo, pues el subordinado casi siempre presta

sus servicios en un local que pertenece al empleador; el horario de trabajo, pues en el trabajo subordinado el operario deberá cumplir un horario que se le ha fijado; el *suministro del instrumento de trabajo*, que será proporcionado por el empleador; la exclusividad, ya que el asalariado generalmente trabaja para una sola persona; y la *ausencia de personal dependiente*, pues el trabajador subordinado ejecuta su labor personalmente, sin personas bajo su dependencia.

Pues bien, salvo el último elemento, los demás no están presentes en el trabajo de plataformas, pues este trabajador generalmente presta sus servicios en la calle, en las horas que le convenga, con sus propios instrumentos de trabajo, y lo que es más importante, el salario, que es uno de los elementos constitutivos del contrato de trabajo no lo recibe de la plataforma, sino del cliente.

Prima facie, bien puede afirmarse que el trabajador de plataforma no es un trabajador subordinado protegido por la legislación laboral. Su labor, se aduce, es independiente, lo que priva a este de las normas de protección del Código de Trabajo.

Llegar a esta conclusión es desconocer el impacto que en el mundo del trabajo ha tenido la tecnología digital. Si la subordinación es esencialmente control y vigilancia del empleador sobre el trabajador debemos llegar a la conclusión de que, en el caso del trabajador de plataforma, este control y vigilancia se realiza desde la distancia física, pero con cercanía tecnológica, en lo que podría denominarse un control algorítmico. Al igual que en una fábrica o una oficina, la plataforma organiza y gestiona el trabajo y los trabajadores se someten a su lógica desde el mismo momento que inician su sesión

en la aplicación y, al hacerlo, quedan sujetos a una autoridad externa que determinará qué tareas se deben ejecutar y cuánto se le pagará por sus servicios, al mismo tiempo que evaluará y controlará el desempeño del trabajo realizado.

El debate, ya zanjado por la jurisprudencia en varios países europeos, a favor del trabajador, puede soslayarse si se recuerda que los padres de nuestra disciplina resolvieron a principios del pasado siglo una polémica similar respecto al trabajador a domicilio y los representantes y viajantes de comercio, a quienes reputaron como trabajadores subordinados por mandato de ley. En otras palabras, bastará una ley para incluirlos en el Código de Trabajo, sin tener que aguardar que la doctrina llegue a conclusiones definitivas o que la jurisprudencia haga su obra de interpretación.

III. El impacto sobre el trabajo de la IA

Un nuevo reto acosa al Derecho del Trabajo con la creación reciente de la inteligencia artificial (IA). Definida de modo simple, y comprensible para todos, por Lasse Rouhiainen, en su obra *Inteligencia Artificial* (6ta. edición, Alienta editorial), como «la capacidad de las máquinas para usar algoritmos, aprender de los datos y utilizar lo aprendido en la toma de decisiones, tal y como lo hace un ser humano».

Su impacto será de tal naturaleza que, el autor citado nos vaticina, transformará el mundo de las finanzas, con servicios más fiables, menor papeleo y seguridad financiera mejorada; modernizará la industria del turismo, con reservas de hotel mediante comandos de voz, asistentes virtuales en los hoteles, y *check-in* mediante reconocimiento facial; revolucionará la conducción de los vehículos que se desplazarán autónomamente y la movilidad como servicio, con robots como guías turísticos y visitas

virtuales a las ciudades; innovará en el campo de la salud, en el área de los diagnósticos, la atención médica y el seguimiento y control de los medicamentos; y mutará radicalmente las tiendas y los supermercados con el comercio *on-line*, la reposición de estanterías, robotización del inventario, sistemas de pago electrónico y campañas de promoción con el uso de las tecnologías biométricas.

Desde luego, la repercusión en el mercado de trabajo será inevitable y es necesario preguntarse si la inteligencia artificial será una amenaza o una oportunidad para el empleo.

Los investigadores de Oxford Carl Benedikt Frey y Michel A. Osborne³ expresan que hasta un 47 por ciento de los trabajadores de los Estados Unidos confrontan la amenaza de perder sus empleos en las próximas dos décadas; en tanto, que un estudio del Instituto Global McKinsey advierte que casi la mitad de las tareas que hoy realizan humanos serán ejecutadas por robots para el año 2055⁴ y otro análisis del mismo instituto, de más reciente data, advierte que entre 400 y 800 millones de trabajadores podrán perder sus puestos de trabajo para el año 2030⁵.

No obstante, un primer estudio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la inteligencia artificial y el papel que desempeñará en el futuro del trabajo nos indica que se puede ser moderadamente optimista debido a que «las tecnologías digitales basadas en la IA pueden permitir que segmentos más amplios

del mercado laboral mejoren su productividad y tengan acceso a empleos mejor remunerados, lo cual, a su vez, puede contribuir a promover el crecimiento inclusivo».

En efecto, vale la pena recordar que los cambios en el modo de producción siempre han provocado concomitantemente pérdida de empleo y un incremento en la productividad, lo que a la postre ha permitido la creación de nuevos puestos de trabajo y la expansión del universo de los asalariados. Recuérdese en ese sentido la primera revolución industrial con la invención de la máquina: los trabajadores reaccionaron destruyéndolas y muchos perdieron sus empleos, pero, a la postre se generaron ocupaciones hasta entonces desconocidas y el aumento de la productividad permitió el empleo de un número mayor de trabajadores. El balance resultó positivo.

Asimismo, el uso de la inteligencia artificial reducirá costos y aumentará la productividad, lo que conducirá a una expansión de la oferta de trabajo. Naturalmente, habrá ganadores y perdedores. Muy posiblemente perderán sus empleos aquellos trabajadores que realizan trabajos administrativos, pues son los más expuestos a las nuevas tecnologías, especialmente si sus tareas son automáticas y repetitivas, así como aquellos dedicados al análisis de datos y tendencias, labores que de inmediato podrán ser asignadas a robots.

Con los vehículos autónomos desaparecerán los taxistas, con los robots caerán en el desempleo

3 Frey, Carl Benedikt and Osborne, Michael. *The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerization*. Disponible en: <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/the-future-of-employment/>

4 Manyika, James et al. *A future that works: automation, employment, and productivity*. McKinsey Global Institute. Executive summary – January 2017. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/-/media/mckinsey/featured%20insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-Executive-summary.ashx>

5 Mankiya, James et al. *What the future of work will mean for jobs, skills and wages*. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>

los operadores de líneas de ensamblaje, con los *chatbots* se extinguirán las secretarías de atención al cliente, con la tecnología de punta pasarán a la historia los cajeros de bancos y, en la medida en que la inteligencia artificial siga perfeccionándose, continuará creciendo el número de empleos que serán afectados.

Sin embargo, en un segundo estudio de la OIT se explica que, incluso en los empleos altamente expuestos a la nueva tecnología, su afectación probablemente sea únicamente parcial, y en vez de ser sustituidos por la inteligencia artificial generativa serán más bien complementados, como es el caso hoy conocido del chatGPT. En otras palabras, más que sustitución habrá cambios potenciales en la calidad de estos puestos de trabajo, en particular la intensidad del trabajo y la autonomía.

Por lo demás, la inteligencia artificial creará nuevos puestos de trabajo, como científicos de datos, ingenieros de *software*, científicos de investigación, expertos en aprendizaje automático y profundo, diseñador de chatbots, experto en mercadeo digital, asesor de estrategia de inteligencia artificial, coach en adicciones tecnológicas y en creatividad⁶. En este sentido se ha sostenido que los avances tecnológicos han creado más empleos en el saldo neto que los que eliminan.

Estamos aún en los albores y es imposible llegar a conclusiones definitivas, pero el reto está presente y es menester que el Estado se prepare para enfrentarlo y evitar una crisis.

En ese sentido es necesario garantizar la difusión de las nuevas tecnologías y formular políticas de formación profesional de los trabajadores por la vía del INFOTEP y de los centros

comunitarios de enseñanza tecnológica. Como advierte la OIT «el aprendizaje permanente debe convertirse en una realidad para que el mundo del trabajo pueda beneficiarse de estas nuevas tecnologías, ahora y en el futuro». En este orden de la formación, habrá que pensar no solo en el aprendizaje inicial, sino también en programas que ayuden a los trabajadores a reclasificarse, a hacer el cambio del trabajo que desempeñan, de lo manual a la automatización, a adaptarse al mundo digital.

Por otra parte, el incremento de la productividad, como efecto de las nuevas tecnologías, podrá derivar en una necesaria reducción del tiempo de trabajo. Ya los países europeos ensayan nuevas jornadas semanales que, en algunos casos, han llegado a las 36 o 37 horas a la semana. El Estado tendrá que prepararse para administrar el ocio, para brindar a sus ciudadanos el esparcimiento necesario en el tiempo libre que gozarán fuera de su jornada.

Por último, y no por ello menos importante, las autoridades administrativas del trabajo deberían garantizar la transparencia del algoritmo y tomar conocimiento de este, con el fin de evitar un sesgo discriminatorio contra las mujeres y colectivos vulnerables; ofrecer mecanismos de protección para la privacidad e intimidad personal y de la familia, particularmente en lo concerniente a sus datos; impedir la deshumanización del trabajo, como resultado de las exigencias de la productividad e intensidad, lo que puede conducir a la fatiga, los accidentes y la enfermedad profesional; y reglamentar el control incesante por la visión a distancia de cámaras y la audición por la vía de micrófonos.

6 Rouhiainen, Lasse. *Inteligencia Artificial*, 6ª edición, p. 178.

IV. Conclusiones

En fin, ¿se necesitará un nuevo derecho que sirva para proteger al trabajador digital o bastará con actualizar y modificar las normas de protección del actual Derecho del Trabajo?

Aún es muy temprano para responder a esta pregunta. Solo el futuro nos dará la respuesta, pero recordemos la historia y extraigamos de ella sus lecciones.

La primera revolución industrial sepultó el *ancien régime* y los códigos napoleónicos de 1804 erigieron un nuevo derecho con normas en lo civil, penal y comercial para regular las relaciones de la sociedad industrial acabada de nacer. No obstante, el arrendamiento de servicios sobrevivió como instituto en el Código Civil y durante un siglo los trabajadores industriales fueron sometidos a la más abominable explotación hasta que, en los finales del siglo XIX, se aprobaron las primeras leyes de protección que devendrían en el nacimiento del actual Derecho del Trabajo en los primeros años del siglo XX.

Hogaño, los tiempos corren con más prisa. Algunas normas de protección para el trabajador digital comienzan a ser aprobadas. La velocidad de implantación de la inteligencia artificial y su impacto potencial en la sociedad, la impresión 3D, la robótica, el internet de las cosas, la nanotecnología y la computación cuántica nos conducen a un mundo desconocido que en muy pocos años estará en capacidad de decirnos si el trabajador digital necesitará de un nuevo derecho de protección, cuyo nombre y contenido hoy desconocemos.

Como decía, Carlos Marx, el derecho es una superestructura y esta responderá a un determinado estadio de la evolución de las relaciones de producción.

Referencias

- Frey, Carl Benedikt and Osborne, Michael. *The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerization*. Disponible en: <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/the-future-of-employment/>
- Manyika, James et al. *A future that works: automation, employment, and productivity*. McKinsey Global Institute. Executive summary – January 2017. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-Executive-summary.ashx>
- Mankiya, James et al. *What the future of work will mean for jobs, skills and wages*. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>
- Rouhiainen, Lasse. *Inteligencia Artificial*, 6a edición, p. 178.

A más de 30 años de aplicación del Código de Trabajo: un balance y mi propuesta personal de adecuación¹

Vielkha Morales Hurtado²

Recibido: 8 de abril de 2024 – Aceptado: 25 de abril de 2024

Toda nación organizada, así la sociedad dominicana y, en especial, los sectores envueltos en las relaciones laborales debemos avocarnos al estudio ponderado de los resultados positivos y negativos que hemos obtenido en el transcurso de la puesta en marcha de una normativa que se instauró hace ya 30 años, máxime si se toman en cuenta los cambios y situaciones de hechos acaecidos durante ese tiempo transcurrido. Es por eso por lo que, desde hace más de 15 años, empecé a cuestionarme sobre los resultados obtenidos respecto de la aplicación del que todos llamábamos, para aquel entonces, «el nuevo Código de Trabajo»; movida, también, por convocatorias recibidas en múltiples ocasiones a sacar balance de este marco normativo cuya puesta en aplicación inició en octubre de 1993.

Desde una óptica meramente económica y contable, sacar balance no es más que «realizar un examen periódico de las cuentas de una empresa, comparando sus ingresos y gastos para establecer el nivel de beneficios o pérdidas obtenidos»; es un poco lo que trataré de hacer, sin perder de vista que la contabilización que estamos llamados a realizar es algo más complejo ya que se trata de resultados positivos y negativos, obtenidos respecto a aplicación de normas durante 3 decenas de años dentro de un contexto humano, social y proteccionista.

Un estudio objetivo nos lleva a tomar en cuenta las circunstancias y factores que han intervenido durante la aplicación de la Ley 16-92, incluso la situación actual y los eventos futuros que pudieran sobrevenir y que resulten previsibles.

¹ Ponencia presentada en el Seminario «A 30 años del Código de Trabajo: el derecho laboral en el primer cuarto del siglo XXI», organizado por la Escuela de Derecho del Campus de Santiago y celebrado el 28 de octubre de 2023 en el auditorio de Ciencias de la Salud del Campus de Santiago.

² La autora es Licenciada en Derecho, *Magna Cum Laude*, Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM), Santiago. Abogada de los tribunales de la República Dominicana. Maestría en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Universidad de Buenos Aires, Argentina (UBA). Docente de la PUCMM y de otras universidades. Propietaria del Estudio Jurídico Morales Hurtado. Miembro de la Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Correo electrónico: moraleshurtado@claro.net.do

No hay duda que a 30 años de puesto en ejecución el marco legal de 1992 y con todo lo que ha acontecido en el primer cuarto del siglo XXI, incluyendo no solo el galopante cambio tecnológico y la génesis de nuevas formas de trabajo, sino también el importante porcentaje de existencia de micro y pequeñas empresas en el tejido productivo dominicano, a lo que se le suman los efectos de la pandemia del año 2020, nuestro Código resulta, respecto a muchas figuras con normativas, que no se corresponde con la realidad; unas, que han caído en desuso y, otras, que nunca se han usado, incluso algunas, modificadas en la práctica por las partes o por la doctrina jurisprudencial; figuras que deben tenerse en cuenta para sacar cuentas y poder adecuar el nuevo marco normativo con base en lo que realmente resulta de lo no obtenido y de lo conseguido.

Siendo coherentes y objetivos, lo primero es reconocer, con alborozo y hasta con orgullo que, con la instauración del Código de Trabajo de 1992 y con su implementación, República Dominicana ha obtenido importantes logros respecto a las relaciones de trabajo. Transcurridos 30 años, me provoca reiterar los más importantes de los que, en otras oportunidades precedentes, he resaltado:

- Conocimiento de parte de la población y, en especial, de los trabajadores de sus derechos e incluso de sus obligaciones frente a los empleadores.
- Mejoría con relación al respeto de la libertad sindical.
- La instauración, reconocimiento y aplicación de una figura tan encomiable como lo es el fuero sindical, sin la cual la materialización del ejercicio de la libertad

sindical sería ilusoria (artículos 389 al 394).

- Ampliación de la inamovilidad de la mujer en estado de embarazo y del cuidado del recién nacido como consecuencia de la adecuación que se hizo de las normas que precedían esa figura jurídica en el Código de 1952 (aumento a 5 meses de salario, la indemnización por despido sin autorización e inclusión de la norma en el artículo 232). Merece un reconocimiento especial la protección del embarazo en nuestro Código, cuyos resultados han sido positivos con relación a promover la estabilidad en el empleo de las mujeres en esa situación, respetándose la normativa.
- La instauración del juez de la ejecución de la sentencia de primer grado que le atribuyó competencia a los tribunales laborales que dictaron la sentencia, lo que sin duda ha facilitado a los trabajadores y a sus representantes legales la agilización del cobro de los créditos laborales (artículo 663).
- La creación y puesta en marcha de los tribunales laborales, que con su intensa actividad jurisdiccional ha dejado en evidencia que la justicia especializada es necesaria y determinante en esta materia.
- La inclusión, en las disposiciones finales del código, del artículo 728, el cual abrió la vía legal para que los trabajadores no inscritos en la Seguridad Social reclamaren ante los tribunales laborales, habiendo quedado atrás la antigua e ineficiente forma de hacerlo. Fruto de esto, la Seguridad Social empieza

a tener importancia en la República Dominicana frente al sector empresarial. El profesor Domingo Gil ha destacado ello como una gran conquista de la aplicación de la Ley 16-92, junto a los logros antes mencionados por mí.

Podría continuar enumerando otros de los variados resultados positivos obtenidos con la incorporación de la Ley 16-92; sin embargo, como los antes mencionados nos resultan suficientemente ilustrativos para evidenciar los innegables aportes de este marco legal, pasaremos a referirnos a las debilidades, carencias, efectos adversos no deseados, que son los que tenemos que enfrentar con las modificaciones o adecuaciones que se proyectan.

Sin perjuicio de lo anterior, recalco que el Código de Trabajo del 1992, constituye una zapata fuerte y necesaria, cuyo norte ha sido la protección de la persona trabajadora, lo que debe seguir siendo el *leitmotiv* de nuestro marco normativo, por lo que los cambios y adecuaciones que propongamos no deberán soslayarlo ya que constituye, y debe seguir siendo, el fin primario y último de la legislación laboral dominicana.

Nos vamos a referir, principalmente, a las debilidades que se concretizan en la parte procesal del Código de Trabajo; en razón de que las normas sustantivas sin sustentos procedimentales adecuados y oportunos para aplicarlas se momifican y terminan con su esencia sustraída.

Para conocer el nivel de éxito de la secuencia de trámites y actuaciones, jurídicamente regulados, que realizan las partes y el juzgador de manera sucesiva para la sustanciación de un litigio o de una controversia de naturaleza

laboral, es necesario examinar objetivamente si sus características y sus principales pilares se han manifestado o si han sufrido dilución.

Por su parte, la tan necesaria y deseada celeridad no ha sido el fuerte del proceso laboral.

La justicia laboral especializada que, aunque fue la elegida por el legislador desde el 1951, para conocer las demandas entre trabajadores y empleadores, no se implementó, hasta que no se dieron las condiciones necesarias y existiera la voluntad de los estamentos competentes para empezar, gradualmente, a raíz de la modificación de junio de 1992 (arts. 477 a 483: organización de los tribunales de trabajo y competencia). Esta, mediante el proceso que poseemos y en la forma en que se van realizando los trámites, no ha rendido los frutos deseados respecto a obtenerse sentencias en corto tiempo, como amerita el Derecho del Trabajo por tratarse de honrar el crédito laboral que es, en parte, el sustento de los trabajadores y de, incluso, proporcionar seguridad jurídica a las empresas.

Se requiere un promedio de 3 años, recorriendo los dos grados de jurisdicción, desde que se incoa una demanda hasta que se obtiene un fallo; esto lo afirmo en base a mi experiencia de 30 años de ejercicio y no sin tratar de ser indulgente y haciendo el ejercicio de promediar entre los menores y mayores tiempos que se invierten.

Reconocemos que uno de los motivos recae en la cantidad de audiencias fijadas para cada día y la falta de proporcionalidad entre el número de demandas, el número de salas en distritos judiciales, como el de Santiago y el número insuficiente de personal.

Uno de los cambios que entendemos necesario, con el objetivo de materializar, tanto el principio de celeridad diluido como el de simplicidad, también disminuido, ambos interrelacionados, debe recaer en el procedimiento existente del **depósito de solicitud posterior de documentos** (sobre los cuales se hizo reserva o son, realmente, nuevos) previsto por los artículos 544 y siguientes, el cual, con la forma en la que debe realizarse y con sus plazos, contemplados por los artículos 545 y 546 del Código de Trabajo, ha resultado contravenido al deseo claro que tuvo el legislador de 1992 de que la producción y discusión de las pruebas se hiciera en una sola audiencia³.

Los números que recoge el libro digital de la Unidad de Gestión de Audiencias en la jurisdicción laboral del Distrito Judicial de Santiago, durante el año 2021 y hasta el 15 de noviembre del mismo año, da soporte a nuestra postura. De las 4,989 audiencias de discusión y producción de pruebas que debían ser conocidas en ese periodo de tiempo, fueron aplazadas 3,508 por motivos varios, lo cual pone en evidencia que el 70 % no llegó al conocimiento del fondo de la demanda en una única audiencia. Para ello, el motivo más socorrido fue la solicitud posterior de depósito de documentos, que provocó 1385 aplazamientos, o sea, el 40 % de las referidas prórrogas, cifras suficientemente elocuentes⁴.

La normativa existente para aportar pruebas adicionales en el proceso laboral nuestro, ha dado pie al uso abusivo, exagerado

y recurrente durante la audiencia de producción de pruebas de la solicitud de depósito posterior de documentos por intermedio de los representantes legales de las partes, extendiéndose así, mediante esa vía, considerablemente, el tiempo invertido en el conocimiento de una demanda laboral. Otra, diferente a la actual, debe ser la fórmula preceptiva que rijan respecto al aporte de piezas adicionales.

Quizás el precepto contenido en el artículo 631 del Código de Trabajo, que exige que la producción de nuevos documentos se realice 8 días antes, por lo menos, del fijado para la audiencia, en ocasión del conocimiento de un recurso de apelación, podría ser una de las soluciones a ponderar. Otra posibilidad sería la notificación a la parte a la que se opone, para su conocimiento previo y producción de medios respecto de estos, anterior al depósito frente al tribunal, en un plazo razonable, omitiéndose así el transcurrir de 3 plazos y de la ordenanza que el Tribunal debe emitir. Además, si se materializa la oralidad prevista, por el artículo 529, las observaciones en cuanto a las pruebas producidas pueden hacerse en la audiencia de discusión y producción de pruebas, como lo prevé el referido código.

Otro de los principios fundamentales del proceso laboral e incluso de las relaciones laborales que lejos de haber hecho acto de presencia en el proceso, ha brillado por su ausencia, es el de la conciliación. Nuestro *Opus Códice* lo establece en la parte final del

3 En este sentido, los artículos 527 y 528, expresan que el juez "...procurará que la producción de las pruebas se verifique en el más breve término posible" ... "En la misma audiencia de la producción de las pruebas, o en la siguiente, si lo avanzado de la hora no permite hacerlo en ella, se procederá a la discusión de las que se hayan presentado, así como a las del objeto de la demanda. Cuando no sea suficiente una audiencia... el juez puede ordenar su continuación en una nueva audiencia... en la cual las partes presentaran sus medios de prueba, concluirán al fondo y el asunto quedara en estado de fallo".

4 Datos obtenidos mediante certificación de fecha 24 de noviembre de 2021, emitida por la Supervisora de la Unidad de Gestión de Audiencias de la jurisdicción laboral de Santiago, República Dominicana.

contenido del Principio XIII, el cual se lee así: «Se instituye como obligatorio el preliminar de la conciliación», agregando «...que esta puede ser promovida por los jueces en todo estado de causa». Resulta así, de carácter oficioso y de orden público. La conciliación que tenemos forma parte del proceso ya que está prevista una audiencia de conciliación judicial (artículos 516 al 524 del Código de Trabajo).

La vía procesal que aplicamos de una conciliación judicial ha resultado ineficaz para los usuarios que la utilizan, los resultados obtenidos han sido escasos. Lejos de promover en las partes entendimiento y resolución de la controversia se ha convertido en un escalón más en el proceso que aumenta el tiempo del conocimiento de la demanda; los vocales, como lo he dicho en tantas ocasiones, se han convertido en piezas de museos. Es por ello que para la conformación de los tribunales y las cortes de trabajo se impone una reingeniería de su conformación, omitiéndolos.

La conciliación que proponemos actualmente, la visualizamos dentro del marco de un proceso de resolución alternativa de conflictos y extrajudicial, previo a la demanda, con un conciliador o juez conciliador preparado para ese objetivo y quien ejerza su actividad en un lugar habilitado para esos fines y no en estrados, debiendo existir la obligatoriedad de que ambas partes estén presentes, aunque puedan estar acompañadas cada una de un letrado que actúe dentro de ese contexto de real conciliación⁵.

Aspiramos a que la fórmula que se establezca evite los numerosos litigios en los tribunales y

ayude a desjudicializar las disputas laborales, viabilizando, tanto soluciones conciliatorias como transaccionales, antes de conocer el fondo del asunto, en aras de materializar ese principio esencial de nuestro proceso laboral.

La oralidad es otra de las características del proceso laboral, como lo han afirmado autores como Jorge Angulo Argumedo (1974)⁶ y cuya presencia se pretendió al idear el esquema de la actividad jurisdiccional en nuestro país, en esta materia social. Sin embargo, realmente se logró un híbrido entre la oralidad y la escrituración, aunque existen disposiciones puntuales que dejan aflorar la intención del legislador de que la oralidad se viabilizara al conocer de las controversias laborales. A seguidas, muestras de ello:

El artículo 529 establece que las partes pueden «...hacer observaciones en cuanto a las pruebas producidas y exponer sus argumentos respecto al objeto de la demanda». Incluso, el 530 recalca que «El juez puede declarar terminada la discusión cuando se considere suficientemente edificado» y en el párrafo siguiente de ese mismo precepto, se lee: «...en el curso de la discusión o al finalizar esta...», reafirmando además en el inicio del 531 «agotados los turnos...», todas evidencias claras de que en la audiencia de discusión y producción de pruebas se pretendió que las partes puedan, a viva voz, discutir respecto de las pruebas producidas. Quizás esa sea una de las razones por lo reducido del plazo de las 48 horas del artículo 531 para realizar el escrito que denominamos «ampliativo», toda vez que se supone que ya hubo exposición

5 Morales Hurtado, Vielkha. PANEL: La Reforma del Proceso Laboral en República Dominicana. XIII Seminario Internacional de Derecho Comparado del Trabajo «Isla de Margarita». 24/10/2023.

6 Citado por Pasco Cosmópolis, Mario. Fundamento de Derecho Procesal del Trabajo. 1997.

suficiente de las partes, quedando tan solo espacio para, puntualmente, ampliar los ya expresados verbalmente. Quedando así demostrado que ciertamente se buscó la oralidad y la economía procesal, características que han sido desconocidas por el excesivo número de casos judicializados y por los otros motivos que hemos resaltado previamente.

Debe rescatarse en el proceso laboral la oralidad y la simplicidad en contraposición al formalismo; así como reducir la escrituración, no solo reforzando normas encaminadas a ese objetivo en el nuevo marco legal que estrenemos; sino también con el accionar de los jueces, quienes están llamados a velar por su uso, incluso para facilitar su acción resolutoria.

También amerita, en el contexto de sacar balance y hacer cuentas, referirnos a la ejecución provisional de la sentencia que está contenida en el conocido y cacareado artículo 539. Debe reconocerse que esta norma, aunque en sus primeros años de aplicación llenó el objetivo que la inspiró: la celeridad en el cobro del crédito laboral y el respeto por parte de empleadores a las sentencias condenatorias; su aplicación provocó resultados económicos adversos, a los empleadores, muy especialmente, respecto a las micros, pequeñas y medianas empresas (las MIPYMES).

Al existir la adecuación de las condenaciones al real valor de la moneda en base al artículo 537 del Código, desde hace muchos años, afirmamos lo excesivo que resulta el depósito del duplo de las condenaciones como la vía

ordinaria para suspender la ejecución de una sentencia laboral adversa de primer grado, a la luz de la realidad económica del sector productivo de nuestro país e incluso tomando en cuenta la existencia de la micro, pequeña y mediana empresa dominicana, que sin lugar a dudas «...ha sido en los últimos años el centro de atención de numerosos trabajos, debido a su gran capacidad de generación de empleo, así como al papel primordial que juegan como generadoras de riquezas»⁷.

En los momentos actuales, de cara a lograr la supervivencia de las MIPYMES y a erradicar los efectos nefastos que ha tenido el artículo 539 respecto, incluso, a reducir la capacidad crediticia de esas, se impone que sea atemperado su contenido. Es por eso que hemos abogado por la supresión del duplo de las condenaciones como garantía; no hay razón para tener inmovilizado el doble de unas condenaciones si lo que se busca es resguardar, únicamente, el crédito laboral del trabajador⁸; así como el aumento del plazo de la ejecutoriedad de las sentencia a un tiempo razonable que permita estudiar la sentencia y decidir si solucionar sus consecuencias jurídicas mediante una transacción o acudir a un nuevo recurso, en caso de que estuviere abierto, todo lo cual, junto a no tener que pedir autorización administrativa a la presidencia de la Corte, revertirá las consecuencias negativas que ha venido causando.

Otro importante asunto a tener en cuenta al modificar el proceso laboral es la incorporación

7 De Los, A. V., Almánzar, S., Fabián, P. M. R., Faedpyme, E., Castillo Vergara, M., Duréndez Gómez-Guillamón, A., Ortiz Henríquez, R. E., Vidal Ogando, K. C., Martínez, A. C., Marianelis, G., Luis, G., Rodríguez, A., María, C., De La, V., Paulino, R., Ferrero, B. Á., Félix Féliz, P. M., División, E., Directorios, D., Polanco, U. (n.d.). Miosotis Mercelía Rivas Peña, directora general. Gob.Do. Obtenido octubre 24, 2023, de: <https://www.one.gob.do/media/inqmh2au/an%C3%A1lisis-de-la-mipyme-en-rd-un-enfoque-de-g%C3%A9nero-del-m%C3%B3dulo-enhogar-2022.pdf>

8 Vielkha Morales Hurtado, Ponencia «Modificación Del Código De Trabajo Con Relación A La Jornada De Trabajo Y A La Ejecución Provisional De La Sentencia». Cámara de Comercio y Producción de Santiago, Inc., mayo 2012.

de la virtualidad como herramienta necesaria para ser usada en los juicios laborales. La reciente ley 339-22 que habilita y regula el uso de medios digitales para los procesos judiciales y procedimientos administrativos del Poder Judicial, expresa: «Artículo 14.- Celebración de audiencias virtuales. Las audiencias, vistas o acción jurisdiccional virtual o en entorno digital se celebrarán en todas las materias, exceptuando la materia penal».

La incorporación de la videoconferencia en el proceso laboral quizás sea una rampa para promover que las partes esbocen argumentos respecto a las pruebas y al desenvolvimiento del proceso, antes de presentar sus conclusiones al fondo, facilitándole, incluso, al juez emitir un fallo en corto tiempo y rociado de las bondades que da como resultado la inmediatez, en un juicio en el cual el testimonio es la prueba por excelencia.

La magistrada Nancy Salcedo (octubre, 2021), quien fue propulsora de la virtualidad durante el período de emergencia sanitaria y en la actualidad, compara las audiencias presenciales con las virtuales y resalta que «solo tienen como diferencia, básicamente, el medio de comunicación empleado y la ubicación física de los actores e intervinientes en los procesos judiciales», afirmación de óptica práctica que compartimos, no obstante reconocer las muchas voces disidentes respecto especialmente a su uso en las audiencias de discusión y producción de pruebas⁹.

La resistencia que ha ido manifestando una gran parte de los abogados laboristas, incluyendo los de larga data, respecto a la implementación

de la virtualidad en las audiencias laborales es entendible. La tradición y costumbre de los usuarios, a lo que se le suma la brecha tecnológica que deja notar un gran número de letrados de esta materia, quienes adolecen de escasa preparación tecnológica y se encuentran más desprovistos de los instrumentos y medios adecuados para acceder con facilidad a una justicia virtual, justifican su rechazo, lo que encubren bajo la afirmación de que al ser el testimonio el medio de prueba más socorrido en los juicios laborales, no es conveniente utilizar la videoconferencia para salvaguardarlos de que sus declaraciones sean corrompidas por los representantes de las partes.

Renunciar a reemplazar documentos en papel por expedientes digitales, esperar en un viejo y rígido banco de caoba a que lo llamen a una audiencia en vivo, sin siquiera esperar una celebración fluida, frente a una, realizada a través de una computadora portátil o un teléfono inteligente, desde nuestra oficina o incluso desde cualquier otro lugar, es dar la espalda a lo que el mundo moderno y la tecnología como instrumento nos está brindado para hacer nuestro sistema de justicia más eficiente.

Los medios de prueba enumerados en el artículo 541 del Código vigente resultan actualmente insuficientes de cara a los avances tecnológicos. Deben incluirse los medios audiovisuales y electrónicos que, desde hace ya un tiempo, estamos aportando en el conocimiento de los conflictos laborales. Así también, documentaciones que reflejen mensajes y evidencias digitales y de datos

9 Salcedo, N. (22 de octubre de 2021). *La justicia virtual laboral y el sistema de audiencias*. [Ponente dominicana]. 12vo. Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Isla de Margarita en homenaje a la profesora María Emilia Casas Baamonde. Modalidad Virtual para la Red Global. Lara, Venezuela: Universitas Fundación.

impresos desde el internet, de buzones de correos electrónicos, de teléfonos celulares o desde cualquier otro medio de comunicación creado a través de la ciencia y la tecnología. Proveer, además, la forma en que estos deben aportarse al proceso.

En el nuevo sistema procesal por el que abogamos, los usuarios deben tener la facilidad en la plataforma del Servicio Judicial, revisar desde los ordenadores o los teléfonos inteligentes el estatus del expediente digital, con facilidad; incluso establecer que las notificaciones puedan realizarse de manera electrónica, siempre con la previsión de dotar la fórmula de las garantías necesarias, tal como inclusión de sistemas de confirmación de recepción.

Estoy plenamente convencida de que, después de haber tenido la experiencia durante la pandemia de utilizar las herramientas digitales para viabilizar el acceso a la justicia, ha llegado el momento oportuno para establecer el uso de los medios tecnológicos como instrumentos idóneos para el conocimiento del proceso laboral. Abogo, no sin sustento de experiencia y postura proveniente de expertos de otras latitudes, que más adelante resalto, de que, para las celebraciones de las audiencias, la regla sea la virtualidad y la excepción, la presencialidad física.

Contrariamente a lo que se ha sostenido, la audiencia en línea o la videoaudiencia permite la comunicación oral simultánea y que se perciban con menos distracciones los gestos y movimientos de los deponentes; incluso ofrece la posibilidad de que el juzgador, antes de emitir

la decisión, reviva nuevamente el recuento de los hechos, debidamente grabados, lo que no sucede en la fórmula de la presencialidad que usamos, en la cual, a menudo, parte de las declaraciones resultan truncas o tergiversadas en una inexpresiva hoja de papel y, por supuesto, desprovistas de los matices de la voz y de la imposibilidad de apreciar el complementario lenguaje corporal, que tan útil resulta para descubrir la falsedad o veracidad de un testimonio.

La fórmula de la presencialidad con la que se ha estado impartiendo justicia, lejos de materializar la celeridad y el asunto del «tiempo razonable», lo desconoce, hasta el punto de considerar que podemos catalogar como denegación de justicia, no pocas situaciones enfrentadas en la cotidianidad del proceso convencional.

Compartimos palabras del juez peruano Gino Yangali Iparraguirre (1 de julio, 2020)¹⁰, de la 8va Sala Laboral de la Corte Suprema de Lima, quien sostiene, con total dominio del tema, que «la virtualidad es el mejor camino para materializar la técnica de la oralidad». Tanto es así que la sala que él preside es conocida como la «sala de la oralidad», por su inclinación total al uso de las herramientas digitales para juzgar. Allí se ha logrado, incluso, dictar sentencias en la misma audiencia de pruebas y posteriormente, en un corto plazo de 5 días, dejarlas fundamentadas y motivadas; posibilidad que no podemos perder de vista como opción para los procesos laborales simples y de reducida cuantía envuelta.

Por su parte también la juslaboralista brasileña Nahas (2021) aporta el dato de que,

10 Seminario, D. (1 de julio de 2020). Nueva normalidad: La virtualidad en audiencias laborales, con el juez superior Gino Yangali. [Diálogo Laboral-Video Youtube]. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=k12U3NVGO3U>

actualmente, el cien por ciento de los procesos en la justicia laboral en ese país está virtualizado. Convencida de sus bondades, afirma que «...es una revolución magnífica para permitir que personas que están en distintos lugares puedan comparecer u ofrecer testimonios; incluso, cierto es que los juicios virtuales nos permitirán recuperar el valor de la buena fe, a lo que agregamos y el principio-deber de la lealtad procesal, que constituye el *fairplay* (juego limpio) en la actuación y probidad de los operadores jurídicos» (Rifé, 23 mayo 2020)¹¹.

Con estas adecuaciones sugeridas, en lo relativo a lo procesal, para nuestro nuevo Opus Códice y el asunto de regularizar lo de la carencia de personal y la burocracia administrativa, creemos que podrá lograrse la reducción del tiempo del proceso, así como que la sentencia laboral sea emitida en la misma audiencia o, por lo menos, dentro del plazo de 15 días siguientes a la expiración de las 48 horas otorgadas por la ley para realizar escritos de observaciones y argumentos, una vez que el expediente quede en estado de fallo.

No queremos dejar de referirnos a algunas de las normas sustantivas e institutos, respecto de los cuales, desde hace muchos años atrás, sostuvimos cambios en los que, nuevamente, insistimos. A seguidas, los más apremiantes:

• **La regulación del tiempo de trabajo (jornada de trabajo):** tal como lo afirmé en un evento académico en esta misma ciudad, realizado hace alrededor de 23 años, en noviembre del año 2000:

...las normas referentes a la figura jurídica de la jornada de trabajo (en especial las contenidas en los artículos 147 sobre el límite dual; el 153; el 154; el último párrafo del 157 y el 158), lejos de dar márgenes de acción para que el empleador pueda hacer uso de su facultad de organizar el tiempo de trabajo, en la mayoría de los casos, coarta; llevándolo, incluso, a incursionar en prácticas no previstas por la ley como son el aumento a 9 horas del límite diario de lunes a jueves en jornadas discontinuas, manteniendo a 8 horas el viernes, suprimiendo el trabajo de los sábados, como un gran número de empresas de zona francas lo aplican.

Como también lo ha hecho el sector empresarial hotelero, en especial en el Este de nuestro país, donde hemos visto acuerdos de ampliación de la jornada, incluso, computándola en base a 14 días y otorgando un descanso de 4 días.

Estas prácticas riesgosas, por no estar previstas en la ley, en las que ha incursionado por necesidad el empresariado es que me llevan a reiterar hoy la necesidad de que la duración del tiempo de trabajo como tal, y en especial su distribución y ordenación en el sistema legal de nuestro país debe ser objeto de una revisión que responda a la realidad y necesidad¹².

Estamos ante situaciones diferentes a las que inspiraron esas normas laborales rígidas que aún tenemos respecto a la regulación del tiempo de

11 Nahas, T. C. (22 de octubre de 2021). *La justicia virtual laboral y el sistema de audiencia*. [Ponente brasileña], 12vo. Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Isla de Margarita en homenaje a la profesora María Emilia Casas Baamonde. Lara, Venezuela: Universitas Fundación.

12 La Jornada de Trabajo ante los Nuevos requerimientos de la economía. Tendencias y perspectivas del Der. de Trabajo y la Seguridad Social. VII Congreso Nacional y VIII Centroamericano y del Caribe del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, Primera Edición, Santiago. República Dominicana, agosto 2001, Págs. 45 al 74.

trabajo. Estas deben armonizarse con los reales requerimientos de la productividad del sistema de relaciones laborales y del competitivo y sensible mercado internacional, incluso con las necesidades de los trabajadores, para que estos tengan mayor tiempo para conciliar su vida familiar con la laboral, lo que constituye una condición fundamental para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo de la oferta y de la demanda de trabajo.

Debe pensarse, también, en crear diferentes límites máximos de la jornada, según las reales necesidades y las particularidades de las actividades productivas (respecto a la construcción, la hotelería, la gastronomía, el campo, los servicios...); dejando atrás el rígido límite dual general de 8 horas diarias y 44 semanales.

En la propia normativa dedicada a la jornada, en nuestra actual legislación, existen hallazgos de permeabilidad que admiten adecuar la distribución del tiempo de trabajo en un período mayor que el semanal, que parece ser de dos o más semanas, según el contenido y redacción de la norma, la cual expresa «...b) que la duración media del trabajo, calculada sobre el número de semanas consideradas, no exceda de 44 horas por semana...». Es el artículo 162, el que lo expresa, supeditándolo, además, a que «la Secretaría de Estado de Trabajo (léase actualmente, Ministerio de Trabajo) sea quien pueda autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana...»; sin «...que en ningún caso las horas diarias excedan de 10».

Adicionalmente, la parte *in fine* del artículo 157 del Código de Trabajo reconoce la importancia en la organización del tiempo del trabajo, el acuerdo entre el empleador y sus trabajadores,

al expresar claramente la permisión legal de que en jornadas corridas de trabajo, el límite máximo podía ser 10 horas diarias en las actividades comerciales y de 9 en las industriales, sin que en ningún caso la jornada semanal pueda exceder de 44 horas. Hemos sostenido no solo su aplicación, sino su extensión para que sea aplicable también en las jornadas discontinuas, es decir, en las interrumpidas, respondiendo normativamente a lo que ya han aplicado un gran número de empresas de zonas francas.

El Ministerio de Trabajo, lejos de facilitar el uso de los referidos preceptos legales a los que nos hemos referido, lo ha entorpecido empuñando siempre el límite legal dual (8 horas diarias y 44, semanales) contenido en el artículo 147, el cual, sin lugar a dudas, constituye en nuestro país el principio general respecto a la jornada máxima de trabajo, que se le impone a la voluntad de las partes y a facultad de dirección que posee el empleador, dejando de lado las reales necesidades de las empresas y hasta la complacencia de los trabajadores.

Esperamos que estas disposiciones en desuso, a las que hemos aludido, no solo cobren vida en la nueva legislación a la que aspiramos; sino también sirvan de compuertas para que las partes y las autoridades que están avocadas en el proceso de cambio de la legislación las tomen en cuenta como punto de partida y base de la adecuación de la regulación del tiempo del trabajo, tan necesaria.

Relacionado con el tiempo del trabajo, también debe advertirse que existe falta de previsión legal en nuestro ordenamiento respecto a un colectivo que, a raíz de la pandemia, ha cobrado mayor trascendencia en la cadena productiva: los trabajadores a tiempo parcial (*part time*). Sólo a partir del año 1997 parece haber merecido

interés de ser tomada en cuenta en nuestro país este tipo de contratación, cuando en la Resolución del Comité Nacional de Salarios No. 3/97, sobre Salario Mínimo Nacional para los trabajadores del sector Privado No Sectorizado, se incursionó en el tema, al reglamentar en el artículo cuarto de la indicada Resolución, lo siguiente:

Las tarifas fijadas en el artículo segundo de esta Resolución se calcularán por horas de trabajo dividiendo el salario mensual entre 23.83 y el resultado de esta operación dividiendo entre 8, para los trabajadores que prestan servicios a tiempo parcial en empresas industriales, comerciales y de servicios.

Agregando, además, que:

Se entiende por trabajo a tiempo parcial, prestar servicios por un tiempo que no exceda de 29 horas a la semana sin que en ningún caso se pueda laborar por encima de este límite ni prestar servicios en horas extras de trabajo.

Esta disposición ha sido mantenida, constante y sucesivamente, en forma completa, en las Resoluciones Salariales subsiguientes sobre el Sector Privado No Sectorizado; incluso manteniéndose con idéntica redacción en la más reciente, en la No. CNS-01-2023 de fecha ocho (8) días del mes de marzo del año dos mil veintitrés (2023)¹³.

De la sola lectura de las antes citadas reglas, relativas a servicios a tiempo parcial, se evidencia la insuficiencia de ellas en cuanto a contenido

para sostener la existencia de un real régimen legal de trabajo para este tipo de contratación. Las resoluciones salariales del Comité Nacional de Salario no son el marco normativo adecuado para regular estas contrataciones. Es por ello por lo que su contenido está reducido a establecer solamente un número máximo de horas semanales para constituir ese tipo de jornada (29 horas); así como la forma de pago proporcional y la inclusión de una única norma proteccionista relativa a impedir realizar horas de trabajo extraordinarias, que es por demás cuestionable, pues si el trabajador labora 29 horas, habitualmente y en ocasiones esporádicas trabaja por encima de ellas, trae la dicotomía de si esas horas trabajadas deberían ser pagadas al 35 por ciento del valor normal de las ordinarias o es que deberían ser pagadas todas en base al salario mínimo que corresponde a esa persona, reputando su jornada como de 44 horas.

Estos y otros interrogantes no están resueltos respecto a los trabajadores a tiempo parcial que, sin lugar a duda, son un grupo poblacional importante debido a que agrupan a jóvenes estudiantes universitarios, mujeres trabajadoras con carga familiar, entre otros. Sin embargo, esas personas trabajadoras, en caso de ser desahuciadas o de otorgársele las vacaciones tienen el mismo tratamiento al de un trabajador a tiempo completo, lo que no resulta lógico ni razonable; ni mucho menos rentable ni motivador para el empleador que les incorpora laboralmente, en una modalidad que, si bien debe dotar de derechos básicos, no representa la misma carga económica para el empleador.

13 Artículo sexto: Las tarifas fijadas en el artículo tercero de esta Resolución se calcularán por horas de trabajo, dividiendo el salario mensual entre 23.83 y el resultado de esta operación dividiéndolo entre 8, para los trabajadores que prestan servicio a tiempo parcial en empresas industriales, comerciales o de servicios. Se entiende por trabajo a tiempo parcial, prestar servicios por un tiempo que no exceda de veintinueve Boletín No. 1073-2023 • 21 de marzo del 2023 • Hahn Ceara Página 5 de 5 (29) horas a la semana, sin que en ningún caso se pueda laborar por encima de este límite ni prestar servicios en horas extras de trabajo.

Sería actuar de manera razonable y buscando promover su uso fuera del mercado laboral informal.

El incremento que ha tenido este tipo de contratación con jornada laboral reducida en los establecimientos comerciales, tales como pizzerías, almacenes, tiendas especializadas, cuyo tiempo de trabajo convenido es de 3, 4 y 5 horas diarias; realizado alternando días de labor y proyectando nosotros que en un futuro, no muy lejano, pueda convertirse el part time en una opción laboral al que acudan un gran número de jóvenes trabajadores y muchas mujeres con carga de familia; esta es la razón por la que propugnamos prever y reglamentar en nuestro Código el trabajo a tiempo parcial, con un tratamiento que se corresponda con su reducida carga horaria laboral.

Debe reconocerse que la realidad ha superado las previsiones de la ley; de facto han operado transformaciones en una parte importante de las relaciones laborales, no sin dejar de reconocerse que esto propicia la precariedad laboral y la evasión del marco legal. Es por ello por lo que abogamos por la adecuación del marco normativo, en algunos institutos y figuras sustantivas de nuestra Ley 16-92. Negarnos a los cambios de comportamiento económico y de producción, y a las nuevas formas de trabajo, sería no ofrecer respuestas capaces de enfrentar los embates que sufre el Derecho del Trabajo Dominicano tradicional y sus relaciones laborales actuales.

Sería necesario incluir también normas respecto a situaciones y otras realidades no reglamentadas o abordadas en nuestro marco legal actual con esquemas desconocedores de convenios de la OIT, ratificados por nuestro país, puesto que su falta o errónea previsión

acarrea inseguridad jurídica y dificultades tanto al sector empresarial como a los trabajadores; a saber:

- El trabajo doméstico o trabajadores del hogar (arts. 258 al 265), cuyas normas deben ser adecuadas al Convenio 189 de la OIT, previéndose una normativa con miras a asegurar la igualdad de trato con los trabajadores de los otros sectores, pero tomando en cuenta las particularidades fácticas y materiales específicas de ese tipo de labor para poder reglamentar sin dar la espalda a la realidad existente en el país.
- La modalidad del trabajo virtual debe ser normada legalmente en razón de que es una verdadera organización diferente del trabajo, ya que esta moderna forma de trabajar solo ha sido regulada mediante la Resolución 23-2020, sobre Regulación de Teletrabajo como Modalidad Especial de Trabajo, dictada por el Ministro de Trabajo, la cual, además de resultar insuficiente por su jerarquía menor respecto a las fuentes de derecho, no abarca ni prevé todos los aspectos y situaciones que deberían tratarse.
- El pago del salario mediante transferencia bancaria electrónica; así como definiciones claras sobre el salario ordinario y de cara a los otros beneficios o complementos que recibe el trabajador para sus labores, que no deben formar parte del salario ordinario si se reciben para la prestación del servicio.
- El procedimiento especial de la oferta real de pago, previsto en los artículos 653 al 655, adecuarse a la practicidad

y simplicidad de esta disciplina social, donde se establezca una forma ágil, adecuada a las necesidades del asunto y diferenciada al abordaje procesal que tenemos en el Derecho Civil.

- Ampliar las excepciones del art. 226 respecto a la participación individual en los beneficios de la empresa, incluir las micro y pequeñas empresas (establecimientos de reducido número de trabajadores y de limitadas ganancias); así también para las empresas de servicios durante sus primeros años de actividad y las asociaciones sin fines de lucro amparadas por la ley 122-05.

El sector económico constituido por las MIPYMES debe tomarse en cuenta para ser favorecido con relación a normas regulatorias que, sin lugar a duda, son de difícil aplicación para esas empresas, debido a que el 67.3 % de las MIPYMES están compuestas de un empleado que es el mismo propietario, el 29.9 % poseen de 1 a 5 trabajadores y el restante 2.9 % se ubica dentro 6 a 150 trabajadores. Esas cifras reales deben tomarse en cuenta para adecuar el Código de Trabajo, máxime que dentro de los sectores económicos el 54.4 % de la población ocupada del mercado laboral dominicano, pertenece a las micro, pequeñas y medianas empresas¹⁴.

Así como las empresas de zonas francas, en mayo del 1992, fueron liberadas de honrar a sus trabajadores con la participación individual de las utilidades, en el Art. 226 del Código de Trabajo y el salario mínimo en nuestro país se fija en base a la clasificación de empresas,

dependiendo de su número de trabajadores o de sus ventas brutas anuales, sostenemos que para promover, en este momento, la creación de pequeñas y medianas empresas y el mantenimiento de las existentes, incluso partiendo de que muchas de ellas son el inicio de la gran empresa dominicana, debiéramos pensar en ciertas adecuaciones sustantivas en el marco legal a favor de las micro y pequeñas empresas. Cabe preguntarse, cómo aplicarle la misma vara normativa (respecto a asuntos de higiene y seguridad, de participación en los beneficios de la empresa) a una unidad productiva cuyas utilidades netas no sobrepasan de RD\$ 8 000 000 a RD\$ 54 000 000 y no poseen más que de uno a cincuenta trabajadores.

Existen muchos otros asuntos puntuales que no deben dejar de incluirse en la modificación de nuestra Ley 16-92, entre ellos: el acoso moral y sexual, con contenido puntual; el asunto de poner a tono con la doctrina jurisprudencial el contenido del artículo 86; los artículos 63, 64, 65 y 66, muy especialmente, lo referente a la responsabilidad solidaria en caso de no comunicar la cesión de empresa; la suspensión de los efectos del contrato, ampliar las causas del art.51 o establecer que no son limitativas, en razón de que no están previstas otras causas de suspensión natural como el cese temporal de la necesidad de realización de los trabajos contratados para una obra determinada, entre otras; y existe la renuencia de las autoridades competentes de trabajo de aprobar las que no se encuentran establecidas en la relación de las causas.

14 Situación Económica y de Mercado de las Mipymes en República Dominicana por la Crisis del covid-19. (n.d.). Dominicanrepublic.un.org. Encontrado el 25, 2023, de https://dominicanrepublic.un.org/sites/default/files/2020-07/INFORME_Encuesta_Mipymes_PNUDMICM_17_6_2020-comprimido.pdf

Modificaciones de normativas para el sector de la construcción

La regulación relativa a los contratos para una obra o servicio determinada que es la que se aplica habitualmente para los trabajadores de la construcción, que no trabajan ininterrumpidamente para una empresa o un empleador de ese sector, cuya creación parece solo haber tenido de objetivo, evitar con el contenido del artículo 31, fraude del empleador, no responde a las reales naturalezas de las diversas labores que abarca esa actividad productiva; tampoco a la forma de ejecución de esas. Es por eso por lo que se necesita una regulación objetiva, que tome en cuenta las necesidades reales de las partes de este sector productivo, que lo ha estado reclamando hace mucho tiempo.

No es conforme a la realidad fáctica que a una persona que no trabajó ininterrumpidamente durante dos o tres años en una misma obra o con una misma empresa constructora, se le condene a esta última a pagar las prestaciones laborales en base a una antigüedad laboral irreal, máxime que la propia naturaleza de todos los oficios y actividades que se necesitan en una obra civil no confluyen en forma conjunta, van sucediéndose por etapas, sin desconocer que alguno de los procesos vuelvan al momento de la finalización de la obra. Es muy difícil, por no decir imposible, que las empresas de la construcción y sus operadores de servicios puedan contabilizar con exactitud los períodos laborados. Por esas razones, abogamos por un régimen regulatorio especial para los trabajadores de la construcción.

Desde hace mucho tiempo aporté la idea, a la que ahora vuelvo, con el objetivo de buscar una solución a los ceses naturales de labores

de los trabajadores durante la ejecución de las obras de construcción. Sostengo que podría ser un interesante modelo para ponderar, la Ley Nacional No.22.250, que instauró el Régimen Laboral de Obreros de la Construcción de la República de Argentina, la cual prevé un fondo para utilizar en situaciones de cese laboral para esos prestadores de servicios, que permita el pago de una indemnización de desempleo, proveniente de aportes de ambas partes, empleadores y trabajadores, contratistas y subcontratistas, al finalizar los servicios, dejándose a un lado la figura del desahucio y sus efectos en razón de que, en puridad de derecho, no se corresponde a una terminación sin causa.

Además, respecto a ese sector antes tratado y al de la agricultura consideramos que también debe modificarse el asunto de la nacionalización del trabajo; sostengo que, siendo coherentes con la realidad en esas actividades productivas y conociendo quienes son los que en nuestro país desempeñan la mayor cantidad de labores en esos renglones, debe incrementarse el porciento límite establecido por el artículo 135. La realidad nos insta a hacerlo.

Respecto al decrecimiento o erradicación hacia lo por venir, del auxilio de cesantía del artículo 80, uno de los más espinosos asuntos que, según la prensa, ha sido el talón de Aquiles que ha dificultado que los sectores envueltos hayan podido llegar a consenso, para la conclusión de la modificación de nuestro Código de Trabajo, volvemos a insistir en que no debe ser la punta de lanza de la discusión del código, existiendo tantos importantes asuntos e institutos que afrontar, necesarios, incluso, para que el empresariado tenga márgenes de acción más amplios que los actuales en el manejo de sus actividades productivas.

Tratando de buscar equidad respecto al sensible tema del auxilio de cesantía, una posible solución que planteo, proveniente de un respetado y reconocido maestro latinoamericano de Derecho del Trabajo, Don Oscar Hernández¹⁵, en ocasión a un estudio objetivo del tema que tuvimos hace corto tiempo, es que se establezca un límite máximo en base a un número de salarios mínimos (a ponderar) respecto a la suma que pueda corresponder de cesantía en base a la antigüedad laboral, impidiendo así que los trabajadores que posean los más elevados salario que, sin lugar a dudas, resultan ser los menos necesitados, sean aquellos quienes reciban los montos más elevados a la hora de la terminación de sus contratos mediante desahucio, evitándose así, la descapitalización del empleador con la ruptura de los contratos de trabajo de esos trabajadores. Entendemos es una fórmula apegada a la naturaleza tuitiva del Derecho del Trabajo, pensada para proteger a los más necesitados al finalizar sus contratos de trabajo por tiempo indefinido.

Al haber palpado durante el transcurrir de estas tres décadas, la desilusión que enfrentan trabajadores, dedicados y fieles a su empleador que, al momento de cambio de su *modus vivendi* o terminación de su contrato por causa ajena al dador de trabajo, no les corresponde la tan ansiada suma del auxilio de cesantía, viéndose necesitados de solicitarlo cual dádiva, es que abogo por una modificación en favor del otorgamiento de un auxilio de cesantía de menor cuantía o de cualquier otro tipo de indemnización equivalente a esta, a aplicarse solo en caso de ruptura proveniente de la

persona del trabajador, siempre que este haya adquirido una antigüedad laboral considerable (un mínimo de 5 años) y que a su vez, haya tenido una trayectoria limpia de faltas laborales, que le atribuya la calidad de buen trabajador. Eso estimularía el buen comportamiento y desmotivaría el uso indiscriminado a lo que un abogado laboralista amigo denominó la nueva pandemia en las relaciones laborales, las dimisiones fundamentadas en la creación de un irrazonable número de faltas endilgadas a los empleadores sin ponderación objetiva.

Aprovecho también mi estudio, en tan significativa ocasión, al haber transcurrido más de 30 años de la implementación del Código de Trabajo para invitar a reflexión a los jueces laborales, respecto a una situación que hoy en día se ha agudizado, el uso abusivo de una figura jurídica tan necesaria como es la dimisión.

Actualmente, en el departamento judicial de Santiago, e incluso nacionalmente, se ha percibido una tendencia de uso abusivo y desmesurado de esta figura jurídica de terminación de la relación de trabajo, comunicándola solamente dentro del plazo de las 48 horas al Ministerio de Trabajo y/o indicando un gran número de faltas en contra de la empresa (habiendo visto hasta 25) para con una sola de esas, que quede sin ser contradicha mediante pruebas por la empresa en el tribunal, obtener fácilmente las prestaciones laborales a favor de la persona trabajadora que, simplemente, no deseaba continuar en esa empresa o había obtenido un nuevo trabajo.

15 Opinión de Oscar Hernández externada en conversatorio en fecha 8 de agosto del 2023 y en entrevista realizada por el Licdo. Jordi Veras, en igual fecha, en el programa Encuentro con Jordi. Teleuniverso Canal 29, Santiago, República Dominicana.

La parte *in fine* del artículo 100, que expresa que «la dimisión no comunicada a la autoridad de trabajo correspondiente, en el término indicado en este artículo (48 horas siguientes a la dimisión) se reputa carece de justa causa. El trabajador no está obligado a cumplir esta obligación si la dimisión se produce ante la autoridad del trabajo correspondiente», conjuntamente con interpretaciones erróneas y doctrinas jurisprudenciales que se han referido a que no existe sanción para la dimisión no comunicada al empleador; así como que basta con probar una sola falta para declarar justificada la dimisión, sin lugar a dudas se han convertido en amplias compuertas para facilitar el uso abusivo de esa figura de terminación contractual, que tiene sus valederas razones jurídicas para existir.

Con relación a esta terminación contractual, por lo antes explicado y para que haya igualdad respecto al despido, incluso para que contra quien se adversa pueda accionar en respuesta a la decisión tomada por el trabajador, propugnamos por el cambio del artículo 100 del Código, en el sentido de que se establezca, normativamente, sanción al incumplimiento de la obligación legal de comunicar al empleador la dimisión con indicación de causa.

Es en situaciones como las que describimos que se necesita que los jueces utilicen su papel activo y su facultad interpretadora de la norma para poner coto al desmedido y fraudulento uso de un derecho. Debe tenerse en cuenta el valor del principio constitucional de la Buena Fe que debe existir entre las partes contratantes para juzgar estos casos, así como el de la

razonabilidad e, incluso, el uso del menos común de los sentidos, el sentido común para juzgar atinada y correctivamente estos casos.

Ya he perdido la cuenta, durante el tiempo transcurrido en ocasión de mi ejercicio profesional, de cuántas veces he afirmado que los que, de alguna manera u otra, tenemos incidencia en el asunto de la transformación legislativa que debe sobrevenir, poseemos la obligación de que el proceso de modificación y adecuación, el cual trae aparejado retos y oportunidades, sea sabiamente aprovechado y no permitir que se olvide el primer y último fin de la normativa laboral, proteger a la persona trabajadora, aunque modernicemos y adecuemos nuestro sistema de relaciones laborales a las necesidades y realidad actuales.

Estoy convencida que mientras existan desigualdades tan marcadas en el sistema de relaciones laborales, las cuales, como afirmó recientemente en esta misma universidad la reconocida y destacada juslaboralista española María Emilia Casas Baamonde¹⁶, en ocasión de la celebración de la primera jornada constitucional, se han agudizado mundialmente por la crisis sanitaria que recién atravesamos, el Principio Protectorio debe continuar siendo el principal pilar del Código de Trabajo que estrenemos; sin que ello impida reconocer que queremos y necesitamos como nación moderna cambios y adecuaciones de un marco legal laboral que implementamos hace ya más de 30 años.

16 Casas Baamonde, María Emilia. 1ª Jornada Constitucional Ulises Francisco Espaillat, Tribunal Constitucional de la República Dominicana. Universidad PUCMM, Santiago de los Caballeros, sábado 14 de octubre de 2023.

Referencias

- Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Asociación Centroamericana y del Caribe de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tendencias y perspectivas del derecho de Trabajo y la Seguridad Social. [VII Congreso Nacional y VIII Centroamericano y del Caribe del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social]. Vielkha Morales Hurtado. La Jornada de Trabajo ante los Nuevos Requerimientos de la Economía. Santiago, República Dominicana. Noviembre del 2000.
- Bournigal, G. (17 de septiembre de 2021). La virtualidad en el proceso laboral con la juslaboralista Vielkha Morales Hurtado. [El cafecito con Gloria. Video Youtube]. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=UN2hQI5OTQc&t=653s>
- Casas Baamonde, María Emilia. 1ª Jornada Constitucional Ulises Francisco Espaillat, Tribunal Constitucional de la República Dominicana. Universidad PUCMM, Santiago de los Caballeros, sábado 14 de octubre de 2023.
- De Los, A. V., Almánzar, S., Fabián, P. M. R., Faedpyme, E., Castillo Vergara, M., Duréndez Gómez-Guillamón, A., Ortiz Henríquez, R. E., Vidal Ogando, K. C., Martínez, A. C., Marianelis, G., Luis, G., Rodríguez, A., María, C., De La, V., Paulino, R., Ferrero, B. Á., Félix Félix, P. M., División, E., Directorios, D., Polanco, U. (n.d.). Miosotis Mercelia Rivas Peña, directora general. Gob.Do. Recuperado en octubre 24, 2023, de: <https://www.one.gob.do/media/inqmh2au/an%C3%A1lisis-de-la-mipyme-en-rd-un-enfoque-de-g%C3%A9nero-del-m%C3%B3dulo-enhogar-2022.pdf>
- Gil, D. (2010). El Proceso Laboral Dominicano a la Luz del Debido Proceso. República Dominicana: Impresos CRO.
- Hernández, Oscar (2023). Entrevista en programa de televisión Encuentro con Jordi. Teleuniverso Canal 29. Santiago, República Dominicana.
- La República Dominicana, D. E. CÓDIGO DE TRABAJO. Gob.Do. Recuperado en octubre 26, 2023, de: <https://mt.gob.do/transparencia/images/docs/publicaciones/codigo-de-trabajo.pdf>
- Morales Hurtado, Vielkha.(24 de octubre de 2023). «La Reforma del Proceso Laboral en República Dominicana». XIII Seminario Internacional de Derecho Comparado del Trabajo «Isla de Margarita».
- Morales Hurtado, Vielkha. (mayo 2012). «Modificación Del Código De Trabajo Con Relación A La Jornada De Trabajo y a la Ejecución Provisional de la Sentencia». Cámara de Comercio y Producción de Santiago, Inc., Santiago, República Dominicana.
- Morales Hurtado, Vielkha. (2009). Ponencia «Balance de Los 17 Años De La Aplicación Del Código De Trabajo, Su Impacto Económico Y Posible Reforma». Universidad Tecnológica De Santiago (UTESA). Recinto Puerto Plata.
- Nahas, T. C. (22 de octubre de 2021). La justicia virtual laboral y el sistema de audiencia. [Ponente brasileña].12vo. Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Isla de Margarita en homenaje a la profesora María Emilia Casas Baamonde. Lara, Venezuela: Universitas Fundación.

Pasco Cosmópolis, Mario. Fundamento de Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Servicios Gráficos José Antonio. 1997.

Salcedo, N. (22 de octubre de 2021). *La justicia virtual laboral y el sistema de audiencias*. [Ponente dominicana]. 12vo. Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Isla de Margarita en homenaje a la profesora María Emilia Casas Baamonde. Modalidad Virtual para la Red Global. Lara, Venezuela: Universitas Fundación.

Seminario, D. (1 de julio de 2020). Nueva normalidad: La virtualidad en audiencias laborales, con el juez superior Gino Yangali. [Diálogo Laboral-Video Youtube]. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=k12U3NVGO3U>

Situación Económica y de Mercado de las Mipymes en República Dominicana por la Crisis del Covid 19. Dominicanrepublic.un.org. Recuperado en octubre 25, 2023, de [https://dominicanrepublic.un.org/sites/default/files/2020-07/INFORME Encuesta Mipymes PNUDMICM 17 6 2020-comprimido.pdf](https://dominicanrepublic.un.org/sites/default/files/2020-07/INFORME%20Encuesta%20Mipymes_PNUDMICM_17_6_2020-comprimido.pdf)

- Unidad de Gestión de Audiencias de la Jurisdicción Laboral de Santiago. República Dominicana. 24 de noviembre de 2021.

La reforma al Código de Trabajo: sólo 12 artículos ameritan ser modificados –auxilio de cesantía, artículo 86, jornada de trabajo, efecto suspensivo de la apelación, los embargos¹

Carlos Hernández Contreras²

Recibido: 2 de abril de 2024 – Aceptado: 10 de abril de 2024

I. Introducción

Sean mis primeras palabras de agradecimiento y, a la vez, de felicitaciones para la Facultad de Ciencias Jurídicas y a su Escuela de Derecho, de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM) de Santiago, por darme la oportunidad de participar en este significativo evento; pero también, por haber tenido el tino de promover un seminario de día completo, reuniendo a connotados expertos del juslaboralismo dominicano a fin de concertar ideas con el propósito de evaluar las tres décadas del que, en su momento, se denominó Nuevo Código de Trabajo. Y esto con un sugerente titular: «A 30 años del Código de Trabajo: El Derecho Laboral en el Primer Cuarto de Siglo XXI».

Esto sugiere que no sólo se conversará sobre la necesidad de reformar al Código de Trabajo, sino que también se evaluará su desempeño durante sus tres décadas, junto a una apreciación crítica del Derecho del Trabajo en la tercera década del siglo XXI, esto es, sus giros y tendencias actuales.

Durante esas tres décadas – muy especialmente a partir de la segunda mitad – se ha estado promoviendo fervientemente la necesidad de reformar al Código de Trabajo dominicano. Pero son tantos los intereses confrontados que se ha hecho inviable.

El asunto ha llegado al punto en el que uno se llega a cuestionar si realmente se hace necesario una reforma sobre una legislación que apenas tiene 30 años, sobre todo cuando se observa que en otros países las reformas integrales se vienen a introducir luego de un siglo y hasta dos.

¹ Ponencia presentada en el Seminario «A 30 años del Código de Trabajo: el derecho laboral en el primer cuarto del siglo XXI», organizado por la Escuela de Derecho del Campus de Santiago y celebrado el 28 de octubre de 2023 en el auditorio de Ciencias de la Salud del Campus de Santiago.

² Abogado especializado en Derecho Laboral y Seguridad Social, y miembro fundador de la firma Hernández Contreras & Herrera. Licenciado en Derecho de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, UNPHU (1990); Magister en Derecho de los Estados Unidos (Master of Laws, LL.M. in U.S. Law) de la Washington University in St. Louis School of Law's (2016); y Doctor en Derecho (Docteur en Droit) de la Université Paris 1 – Pantheon-Sorbonne (2013). Profesor titular y catedrático en varias universidades nacionales y extranjeras, durante distintas épocas. Autor de numerosas obras, mayormente sobre Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social y articulista en la sección semanal “Consultorio Laboral”, del periódico Hoy, Santo Domingo, R. D. Árbitro para el Capítulo Laboral del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana, DR-CAFTA (desde 2008) y miembro de número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (desde 2018). Correo electrónico: carlos.hernandezcontreras@outlook.com

Y uno llega a cuestionarse cosas como: ¿Lo hicieron tan mal los redactores del Código de Trabajo de 1992? ¿Qué es lo que ha cambiado en el mundo del trabajo de 1992 hasta acá, que justifica una reforma al Código? Si realmente ha habido cambios, ¿qué cosas pueden solucionarse con la legislación que tenemos y qué cosas, necesariamente, deben ser modificadas? Y en todo esto, no resulta ocioso preguntarse: ¿Está el Código de Trabajo dominicano rezagado o desfasado respecto a la legislación laboral de otros países?

En lo que sigue, procuraremos darle respuesta a estas interrogantes, primero, describiendo las distintas tentativas de reformas al Código Laboral que han tenido lugar durante los últimos años (I); para luego avocarnos a una apreciación crítica sobre la necesidad de una reforma al Código de Trabajo, contextualizando esto entre los intereses envueltos, y ante la evolución experimentada por el Derecho del Trabajo, desde el principio protector laboral hacia el principio de la cooperación entre el capital & trabajo, pues de eso depende, en gran medida, el tipo y los alcances de cualquier reforma laboral en pleno siglo XXI (II).

Arribado a este punto, llegaremos a la conclusión de que sólo 12 artículos ameritan ser reformados en el Código de Trabajo dominicano y, a seguidas, se exponen cuáles son esos artículos, así como su contenido, en un Anteproyecto de Reforma al Código de Trabajo que hemos elaborado y que es fruto de la experiencia vivida en más de 10 años de participación directa en las distintas tentativas de reforma al Código durante la última década, sumado a 35 años de especialización de Derecho del Trabajo (III).

II. Evolución de las tentativas de reforma al código de trabajo

A. El primer intento de reformar el Código de Trabajo

El interés por introducir una reforma al Código de Trabajo del año 1992 empezó en los años 2008-2009. Ya desde esa época comenzó a circular un anteproyecto de ley en donde participó José (Pepe) Darío Suárez, y en donde se pudo identificar cuál era el interés de reformar.

Los auspiciadores de esa reforma eran empresarios y les interesaba, por un lado, flexibilizar la jornada laboral, de modo que quedasen explícitamente habilitadas las jornadas especiales llamadas 4 x 4 y 4 x 3. Y otra parte les interesaba, y a la vez, les preocupaba el pasivo laboral generado por la carencia de un límite sobre el auxilio de cesantía. Y, por último, les interesaba también el proceso y los procedimientos en los tribunales laborales.

B. Decreto 286-13, Comisión especial para revisión y actualización del Código De Trabajo (2013-2014)

Estas inquietudes fueron expresadas al Gobierno que emitió el Decreto 286-13, del 22 de octubre de 2013, creando la llamada Comisión Especial para Revisión y Actualización del Código de Trabajo, integrada por tres juristas y tres economistas: José Darío Suárez y Manuel Jimenez, por el Gobierno; Joaquín Luciano y Jeffrey Lizardo, por el sector sindical; y Marisol Vicens y Jochi Vicente, por el sector empresarial.

Como derivación de esa Comisión, se apertura un portal de internet, apéndice al Ministerio de Trabajo, en donde la población en general podía

presentar propuestas. Y, en efecto, se recibieron abundantes inquietudes, ideas y propuestas; e, incluso, se recibieron anteproyectos de leyes. Cualquier ciudadano podía presentar sus propuestas de reforma y la población respondió masivamente. Prácticamente todas las asociaciones empresariales, así como varios gremios de distintos sectores, aportaron sus ideas, opiniones y propuestas. Incluso, las organizaciones sindicales, aglutinados bajo el CNUS, presentó su propuesta.

Esa Comisión trabajó desde octubre 2013 hasta marzo 2014. Y como resultado, se hizo público un producto acabado; con muy buenos textos de reforma al Código, consensuados por los comisionistas.

Tuve el privilegio de participar, día por día, con ese equipo de trabajo. Incluso desde antes de que iniciaran los trabajos de los integrantes del decreto, ya estaba trabajando, recibiendo y analizando todas y cada una de las ideas, propuestas y anteproyectos que surgieron e, inmediatamente, produciendo comentarios, observaciones y guías y contrapropuestas a fin de que fuesen discutidos por la Comisión.

Al terminar los trabajos de la Comisión y, para sorpresa de todos, las organizaciones sindicales encabezadas por el CNUS objetaron el resultado de esa Comisión. Argumentaron que ellos nunca estuvieron representados. Indicaron que Joaquín Luciano y Jeffrey Lizardo no los representaban a ellos.

C. Diálogo tripartito para la reforma y modernización del Código de Trabajo en INTEC (2014-2015)

Esa situación provocó que el Gobierno convocara y auspiciara el llamado «Diálogo Tripartito para la Reforma y Modernización

del Código de Trabajo», con la intermediación del Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC), cuyo proceso inició en el otoño 2014 y se prolongó prácticamente a todo lo largo del 2015, y tuvo como fruto una serie de acuerdos y consensos de reforma en partes del Código de Trabajo.

En esa ocasión, ya no se trató de una comisión por expertos laboristas, sino un diálogo tripartito, en el que algunas veces discutían directamente los empresarios y sindicalistas, mientras que otras veces lo hacían directamente los asesores legales de cada sector. En adición, se creó una llamada «comisión técnica», integrada sólo por los abogados de cada parte, a fin de consensuar textos precisos sobre lo que en paralelo consensuaban directamente las partes.

Las organizaciones sindicales eligieron a los doctores Rafael Alburquerque y Julio Aníbal Suárez como sus asesores. El sector empresarial me eligió a mí junto con Alba Russo, a la sazón Gerente Legal de Asonahores. Por su parte, el Gobierno estaba representado por Luís Henri Molina (viceministro de la presidencia; hoy presidente de la SCJ) junto Juan Ariel Jimenez y Helder Taveras. También tuvo una participación muy relevante, el actual ministro de Hacienda, Jochi Vicente, como asesor económico del sector empresarial.

En los trabajos de esa Comisión no se desecharon del todo lo que había hecho la primera Comisión, porque de una u otra manera el resultado de la primera estaba ahí y mucho de lo consensuado ahí era muy bueno, y no podía desecharse. Sin embargo, en ese segundo diálogo, el de INTEC, los trabajos se concentraron más en el procedimiento y en los tribunales.

Contrario al trabajo de la primera comisión, que repasó todo el Código, esta segunda se concentró mucho en la parte procesal-judicial, sobre todo en lo que tiene que ver con la conciliación, los vocales, los llamados mediadores o conciliadores; y en esos aspectos se avanzó bastante.

Luego llegaron las elecciones del 2016 y significó una suspensión de los trabajos por más de un año.

D. Diálogo tripartito bajo el auspicio del Ministerio de Trabajo (2017)

Se reinició un tercer diálogo, en el año 2017, esta vez bajo el auspicio del Ministerio de Trabajo (en vez de la presidencia de la República). Al igual que en el Diálogo de INTEC, estuvo integrado por los sectores directamente, acompañados de sus asesores legales.

Por parte del sector sindical, quedó solo, como asesor legal el Dr. Rafael Albuquerque; a veces acompañado de algún abogado enviado por alguna central sindical. Por parte del sector empresarial, continué como el asesor legal. Y por parte del Gobierno, el Dr. Washington González, junto a dos funcionarios del Ministerio de Trabajo, era quien presidía los trabajos.

Sin embargo, este tercer diálogo fue infructífero: se perdió un tiempo enorme tratando de incorporar los acuerdos a qué se arribaron en el Diálogo de INTEC, dado que había partidarios de ambas partes que sostenían que esos resultados no podían abandonarse, sino que había que retomarlos. Sin embargo, otros eran partidarios de que se iniciara un Diálogo desde cero. Por otro lado, por primera vez el Ministerio de Trabajo decidió presentar sus propias propuestas, cosa que no había ocurrido en los dos anteriores procesos de

Diálogo. El gobierno siempre había mantenido una posición pasiva y de equilibrio, y eran las partes (asociaciones empresariales y centrales sindicales) las que hacían sus propuestas y contrapropuestas. Eso también atrasó mucho las cosas, pues las propuestas del Ministerio de Trabajo no eran del todo aceptadas por el sector empresarial.

Al final, el proceso fue lentamente languideciendo, hasta abandonarse.

E. El anteproyecto de ley del 2018, seguido de un diálogo tripartito efímero

A finales del 2018, se nos llama a un grupo de juristas (Ismael Comprés, Rosalina Trueba, Alba Russo, Tomás Hernández Metz, Martín Bretón y un servidor) y se nos dice que hay la intención del Poder Ejecutivo de presentar un proyecto de reforma al Código de Trabajo, a fin de ser presentado al Congreso el 27 de febrero de 2019, antes de que se iniciase el tradicional año preelectoral. Se nos pidió que retomáramos todos los trabajos y resultados de las anteriores comisiones y diálogos, y que presentásemos un anteproyecto de ley.

En esa ocasión, me tocó, por ser la persona que trabajó desde el 2013 en la primera comisión, luego en el 2015 en la segunda comisión, y posteriormente en el 2017 en la última comisión/diálogo, elaborar un anteproyecto preliminar y presentarlo al grupo de juristas asesores del sector empresarial.

Al final, se tuvo un producto acabado, más o menos bueno: en su mayor parte muy bueno, pero con algunas cosas totalmente inviables. En muchos aspectos ese anteproyecto de ley era superior a lo que resultó de la Comisión creada en el 2013, pues era menos integral y ambicioso. Y, de hecho, el sector sindical y su

asesor, manifestaron que veían con buenos ojos ese nuevo anteproyecto, entendiendo que en base al mismo se podía trabajar mejor que con lo resultó del 2013.

Lamentablemente, a principios de febrero 2019, junto antes del 27 de febrero, abortó nuevamente el intento de reforma al Código. De inmediato, en mayo de ese año inició el tradicional año preelectoral, en el que, por experiencia, sabemos que no es posible trabajar en estos asuntos; al menos bajo el auspicio de los gobiernos de turno.

F. Segundo diálogo tripartito bajo el auspicio del Ministerio de Trabajo (2021-2023)

Luego, llegó el nuevo gobierno, el actual, que retomó el plan de reformar al Código de Trabajo, y presentó una muy ambiciosa propuesta, con muchas partes inviables o desfasadas; fuera de época. Fueron propuestas del tiempo conocido por la Doctrina como la «época de la consolidación» del proteccionismo laboral, que datan los años 1960 y 1970³.

Desde que se convocó a ese nuevo Diálogo, bajo los auspicios del Ministerio de Trabajo, manifesté que se trataba de una propuesta involutiva e inconveniente para el país y que no era beneficioso apoyarla y ser partícipe en la misma⁴.

III. Apreciación crítica sobre la necesidad de una reforma al Código de Trabajo

Durante estos 10 años de participación en todos estos procesos e intentos de reforma al Código de Trabajo, sumado a más 35 años de vida profesional, dedicados tanto en la asesoría empresarial como a los litigios en tribunales laborales, he llegado a las siguientes conclusiones.

A. El riesgo de atrofiar una muy buena legislación laboral

En primer lugar, no me parece que sea apropiado una reforma integral al Código de Trabajo dominicano.

Confieso que era partidario de esto, 10 años atrás. Pero viendo cómo ha transcurrido esta última década; viendo todo lo que se ha debatido, y habiendo palpado de viva fuente el interés de los gobiernos en todo esto, no lo creo conveniente: para los políticos, lo primordial es el impacto social que tienen las reformas laborales y el costo electoral que podrían tener esas reformas, y eso es válido tanto para el Gobierno como para la Oposición en el Congreso. Están como en un dilema: por un lado, tienen la necesidad de que la legislación laboral del país no se convierta en un obstáculo para el desarrollo económico y

3 «La legislación laboral en América Latina ha conocido seis grandes períodos...El quinto corresponde a la fase de profundización de las garantías laborales...comenzó en 1965, con una importante reforma laboral en Colombia, y continuó con la adopción en Chile de dos leyes, sobre protección contra el despido injustificado en 1966 y sindicación campesina en 1967. Le siguieron una nueva Ley Federal del Trabajo, en México en 1970, un nuevo Código del Trabajo en Panamá en diciembre de 1971 (quizás el paradigma de toda esta legislación *garantista*), el Reglamento de la Ley del Trabajo de Venezuela, de 1973, que amplió la protección ofrecida en la ley original de 1936, las leyes laborales adoptadas entre 1970 y 1974 en el Perú por el régimen militar *populista* de Velasco Alvarado, y finalmente la ley argentina sobre contrato de trabajo, LCT, promulgada en 1974 por la administración peronista, de regreso en el poder». (ARTURO BRONSTEIN, Pasado y Presente de la Legislación Laboral en América Latina, 1998. https://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjose/papers/pasado.htm#_Toc425669033).

4 «En la República Dominicana los procesos de ajuste y de cambios económicos no condujeron a una flexibilización de la normativa laboral; por el contrario, razones de índole internacional construyeron a la adopción de un nuevo Código de Trabajo que siguió el patrón tradicional del derecho laboral: la protección del trabajador, cuyos derechos individuales y colectivos se han fortalecido» (Rafael Albuquerque, *Derecho Administrativo Laboral y Administración del Trabajo en la República Dominicana*. Pág. 74. Editora Lozano, C. por A., Santo Domingo, 1994).

el fomento del empleo, pero, por otro lado, nada que reste votos o que no sea simpático o popular contará con su apoyo.

Por esa razón, es más factible que pase una o varias reformas parciales, a que prospere una reforma integral al Código de Trabajo.

En paralelo, observando nuestra legislación laboral comparativamente; esto es, viéndola en comparación con la legislación laboral de otros países, he llegado a la conclusión de que los juristas que trabajaron en nuestra legislación laboral, tanto los que elaboraron el Código de Trabajo de 1951, como también los que produjeron el Nuevo Código de Trabajo de 1992, han legado al país una excelente legislación de trabajo, la cual en muchísimos aspectos es superior a la de otros países de América latina y de Europa; y, en algunas de sus partes lo que requiere es una apropiada aplicación, complementada por una eficaz jurisprudencia. Y tan solo en muy contados aspectos, se requiere de una reforma.

Otro asunto que es preocupante es el riesgo de involucionar con una reforma laboral, pues muchos – en especial políticos y gobiernos - parten de la falsa premisa de que lo bueno en cualquier reforma laboral es concederle beneficios al trabajador, muchas veces sin identificar las cargas económicas que se derivan de esos beneficios.

B. El derecho del trabajo del siglo XIX, el del siglo XX y el del siglo XXI. Distinciones

Es muy importante no perder de vista que el Derecho del Trabajo del siglo XXI no es el mismo Derecho del Trabajo del siglo XX, ni mucho menos el Derecho del Trabajo del siglo XIX. A fines del siglo XIX, cuando nace la legislación laboral en el mundo, se le denomina «Legislación Obrera» y también «Legislación Industrial», y

todas las normas de la época poseían el sello distintivo del principio protector laboral, pues era indudable que las circunstancias de la época ameritaban restablecer casi con urgencia, un desequilibrio legado por la legislación civil regulando las relaciones de trabajo.

Luego, a todo lo largo del siglo XX y hasta los años 1990 (dependiendo de distintos contextos en cada país), el Derecho del Trabajo vivió una época de consolidación de los derechos laborales, en donde abundaban los sindicatos de trabajadores y se fomentaba la negociación colectiva.

Pero, desde esa década de 1990 hasta el presente, las cosas han cambiado: las economías de los países se encuentran entrelazadas debido a la Globalización y el competidor más insospechado que podría afectar el empleo de los dominicanos en su propia tierra, podría estar del otro lado del océano Pacífico, en Asia, o en cualquier país de Centroamérica o Sudamérica, por el simple hecho de que su legislación laboral y su legislación tributaria, ambas combinadas, representan un costo inviable para el inversionista local o extranjero.

A todo esto, se añade que nos encontramos en una época del Derecho del Trabajo en la que al trabajador no le interesa estar afiliado a un sindicato ni le interesa, mucho menos, enfrascarse en una negociación colectiva para pasarse una vida en un solo empleo.

Estamos en la época del individualismo del trabajador. El joven trabajador de la actualidad ve al empleo como un trampolín; como un modo de insertarse en el mundo del trabajo, adquirir capacitación y a la postre abocarse al emprendedurismo o al trabajo por cuenta propia.

Esa es la realidad y por eso muchos laboristas clásicos han denominado todo esto como «la fuga» del Derecho Laboral. Y otros, como la Doctrina Italiana, han propugnado por la llamada subordinación, con el propósito de extender los alcances del Derecho del Trabajo, pero todo esto son quimeras. Y de ahí la intención de incluir en la regulación de la legislación de Trabajo a una serie de oficios o profesiones que tradicionalmente han sido independientes.

La realidad es que no es el momento para crear una muralla de protección social ni de cargas laborales.

El Derecho del Trabajo del siglo XIX nació guiado por el principio protector laboral, y así se consolidó durante todo el siglo XX. Pero hoy en día, el principio de cooperación entre capital y trabajo ha adquirido preeminencia, sobre todo a la hora de introducir modificaciones en la legislación laboral de los países.

No estamos en la época de crear una legislación protectora laboral. Tampoco es la ocasión de hacer un desmonte de una serie de derechos laborales muy bien concebidos y que deben prevalecer. Pero estamos en el tiempo y el momentum de conciliar intereses opuestos: capital y trabajo.

C. Hay muchas cosas que se resuelven aplicando la ley, no reformando el Código

Durante esta década de tentativas de reforma al Código de Trabajo he podido constatar que muchas de las quejas cotidianas, en relación con nuestra legislación laboral, se deben a una ineficaz aplicación de la ley, más que a una necesidad de reforma. Hay muchas cosas que no deberían estar sucediendo.

I. Procesos, registros y documentación telemática en tribunales y Ministerio de Trabajo

El más palpable de todos e, incluso, el más desconcertante, sobre todo para el inversionista extranjero, es la dicotomía existente entre el sector privado dominicano y el sector público dominicano. Pareciera que viviésemos en dos mundos paralelos.

Cuando llega un acto de alguacil con la notificación de una demanda, todo eso llega mediante un email. Cuando se le solicita al cliente la recopilación de documentación para presentar defensa, todo eso se hace vía electrónica. Cuando se intercambia ideas con el cliente con relación al origen del caso o su estatus, todo eso se hace por vías telemáticas: emails, WhatsApp, llamadas telefónicas, reuniones virtuales, etcétera. Cuando se entrevistan los testigos con fines preparatorios, esto se hace mediante una reunión virtual.

Sin embargo, si uno toma cualquier expediente de esos que han llegado a la firma, todo vía electrónica, constatará que hubo todo un proceso de solicitud de visitas de inspección que tuvo que hacerse de manera presencial, enviando un mensajero con la solicitud. Luego que hubo un proceso de despido, y todo eso tuvo que hacerse de manera presencial, con un sinnúmero de copias. Posteriormente, para tomar conocimiento del expediente judicial, todo el proceso tiene que hacerse de manera presencial, desde el depósito del escrito inicial de defensa, las instancias en depósito de documentos, los depósitos de listas de testigos, la verificación del expediente para tomar conocimiento de la documentación de la contraparte. En fin, todo tiene que hacerse de manera presencial. Y, por supuesto, la

interposición de los recursos, incluidos un recurso de casación residiendo uno, por ejemplo, en Puerto Plata, hay que trasladarse presencialmente al Distrito Nacional. ¡Hasta para retirar una sentencia, es menester trasladarse de Santo Domingo a Santiago!

¿Y es que las autoridades judiciales y administrativas encargadas de aplicar las leyes no se han percatado de los costos y pérdidas que está provocando con todo esto?

El combustible que se gasta; la generación de tapones en el tráfico vehicular; el consumo de páginas que deben imprimirse; y lo peor, el tiempo invertido en todo esto. El simple depósito de un recurso de casación ocupa cuatro horas, si añadimos los tapones.

La última vez que fui a renovar mi visa americana no me pidieron un solo papel. Todo fue online y toda la documentación fue escaneada.

En Brasil, se estableció el proceso judicial telemático por allá por el año 2002 y, hoy en día, cualquier abogado brasileño tiene un código de acceso a todos sus expedientes judiciales y puede entrar en el expediente, bajar y examinar todos los documentos que él depositó, así como los que su contraparte depositó, así como también los que han emanado del tribunal, sin moverse de su despacho, y sin imprimir nada.

Por otro lado, en el Código de Trabajo hay alrededor de unos 30 artículos, mal contados, que establecen obligaciones de trámites, registros y depósitos, tanto en materia judicial como en materia administrativa. No se explica que todavía haya que enviar un mensajero para que se pasen media mañana o, a veces la mañana completa, en un depósito de cualquier cosa, cuando ya existe una ley que permite al Poder Judicial operar bajo medios telemáticos,

y un Ministerio de Trabajo con un SIRLA cuya creación data del año 2010.

Esos son claros ejemplos de cuánto se puede avanzar en relación con la aplicación del Código de Trabajo, sin necesidad de introducir reformas mediante una ley.

II. Los embargos y la concesión de la fuerza pública

Hay otros ejemplos que son paradójicos, como, por ejemplo, el efecto suspensivo de las sentencias laborales.

La Suprema Corte ha establecido en varias de sus jurisprudencias, que la sola notificación de la garantía es suficiente para suspender la ejecución de la sentencia. Y, sin embargo, los alguaciles ejecutantes y sus abogados, a pesar de lo dicho por la Suprema Corte, si esa notificación y esa certificación del banco, no está depositada en la Corte, ellos hacen un atropello. Repito, el atropello. No un embargo.

La ley 396-19, que regula la concesión de la fuerza pública, establece que hay que hacer una conciliación antes de conceder la fuerza pública, si así se lo solicita una de las partes. Sin embargo, para la Fiscalía esto no es así. Los fiscales que conceden la fuerza pública tienen su propia interpretación: dicen que no es necesario hacer ninguna conciliación y otorgan alegremente la fuerza pública. Y sabemos por qué: si la conciliación tiene lugar, ellos verán que el deudor está dispuesto a pagar 25 000 pesos de derechos adquiridos y que hay una compensación de costas, o sea, entonces el Fiscal no tendría argumento para dar la fuerza pública. Sin embargo, nunca celebran esa conciliación; conceden la fuerza pública que permite a un grupo de tigres aparecerse súbitamente en un negocio, y en vez de cobrar

los 25 000 pesos que se adeuda, cobran medio millón de pesos. Óigase bien, pues esto hay que repetirlo (y muchos abogados saben de lo que estoy hablando, pues lo han vivido): en vez de pagar 25 000 pesos, se terminan pagando 500 000 y 700 000 pesos, so pena de desmontar un negocio.

Esas son cosas que, en principio, no deberían requerir una reforma legal, porque rayan en la corrupción. Son cosas que deberían afrontarse con una eficaz aplicación de las normas.

III. Una jurisprudencia complementaria y eficaz

Por último, no debe dejar de mencionarse el valor que posee una eficaz jurisprudencia, y nuestras altas cortes (Suprema Corte de Justicia y Tribunal Constitucional) han dado muestras de que tienen la capacidad para hacerlo.

El Código Civil francés de 1804 sigue siendo el mismo luego de 220 años, y esto ha sido gracias a la rica jurisprudencia de la Corte de Casación francesa.

En ese sentido, la labor de la Suprema Corte de Justicia ha sido realmente plausible, en prácticamente todas sus épocas, al menos en materia laboral, ha sido muy rica, abundante y eficaz.

Esa es otra razón más que evidencia y demuestra que una reforma laboral al Código de Trabajo sólo debe concentrarse en cuatro aspectos neurálgicos que hoy están presentes y no tienen otra solución que no sea a través de una reforma legal; y es a lo que se refiere precisamente el Anteproyecto de

Reforma al Código de Trabajo que propongo a continuación, con la modificación de apenas 12 artículos del Código.

IV. Anteproyecto de ley de reforma al Código de Trabajo. Propuesta de Carlos Hernández Contreras⁵

Ley No. 00-24, que modifica varios artículos de la Ley 16-92, promulgada el 29 de mayo de 1992, con la cual se aprobó el Código de Trabajo.

EL CONGRESO NACIONAL En Nombre de la República

Ley No. 00-24

AUXILIO DE CESANTÍA, ASISTENCIA ECONÓMICA Y PENALIDAD ARTÍCULO 86

CONSIDERANDO: Que, al instituirse el auxilio de cesantía por primera vez en la República Dominicana, mediante la Ley No. 637 del 16 de junio del 1944, sobre contratos de trabajo, se estableció que en ningún caso dicha cesantía tendría un límite mayor de dos meses de salario. Luego, al incorporarse dicha ley en el Código de Trabajo del año 1951, se estableció que el auxilio de cesantía, en ningún caso, sobrepasaría el límite de los salarios de un año. Sin embargo, en el año 1984 con la Ley No. 207 del 30 de abril de ese año, se estableció que la cesantía sería ilimitada; disposición que fue reiterada con la reforma de la Ley 16-92 del año 1992.

CONSIDERANDO: Que tal y como se ha expresado, desde que fue creado el auxilio de cesantía en la legislación dominicana, este fue concebido para que tuviese un límite, con un monto razonable, que conciliara

⁵ Las propuestas de cambios e inclusiones sugeridas por el autor están subrayadas y en negritas para que el lector pueda identificarlas.

intereses contrapuestos, que es uno de los principios fundamentales de toda legislación de trabajo: Por un lado, la necesidad de todo trabajador cesante de contar con una provisión económica al quedar sin empleo, y a la vez como una justa reparación por la rescisión de su contrato; y por otro lado, la necesidad de preservar la economía y subsistencia de las empresas, fuente generadora de empleo; que de otro modo, si la cesantía no tuviese ese límite, estarían acumulando un pasivo laboral insostenible; que es precisamente lo que está ocurriendo en la actualidad.

CONSIDERANDO: Que cuando se eliminó el tope límite para el auxilio de cesantía, a través de la Ley 207 del año 1984, el contexto social y económico de aquella época era distinto, y las economías de las empresas no se encontraban sujetas a las cargas sociales y fiscales que deben afrontar en la actualidad. Ciertamente, en la época en que se eliminó el tope al auxilio de cesantía estaba en vigor el Seguro Social, instituido por la Ley 1896 de 1948, cuyo costo de cotización no era superior al 10 % de la nómina de una empresa, y solo aplicable a un reducido grupo de trabajadores que nunca llegó a sobrepasar los 500 000 afiliados. Sin embargo, con la entrada en vigor de la Ley 87-01 del año 2001, que crea el Sistema Dominicano de la Seguridad Social, el costo de la cotización se elevó a 21.5 % de la nómina completa de cualquier empresa, sin segmentos o poblaciones excluidos; a todo lo cual se añaden otras cargas laborales, sociales y fiscales que no estaban presentes en la década de los años 1980.

CONSIDERANDO: Que, por las razones expuestas, se propone mediante la presente ley, preservar el auxilio de cesantía, pero poniéndole límite razonable.

CONSIDERANDO: Que, por las mismas razones antes expuestas, se ha propuesto el mismo límite para la asistencia económica prevista en el artículo 82, para ciertos casos de terminación de contrato distintos al desahucio, la dimisión o el despido.

CONSIDERANDO: Por otro lado, se ha considerado oportuno ponerle un límite de seis meses a la penalidad prevista en la parte final del artículo 86, que consiste en la obligación de pagar un día de salario por cada día de retardo en el pago de las prestaciones laborales. El límite de seis meses propuesto es el mismo límite que aplica para los casos de despido injustificado, según lo previsto en el ordinal 3º del artículo 95.

LA JORNADA DE TRABAJO

CONSIDERANDO: En lo que respecta a la jornada de trabajo se han propuesto formalizar una práctica que ya es generalizada en el país, en donde abundan las llamadas jornadas 4 x 4 y 4 x 3, que alternan equipos de trabajo en donde se laboran cuatro días corridos de 12 horas, seguidos de al menos tres días consecutivos libres, un tope máximo de 60 horas semanal, con lo cual se coloca al país, en cuanto a su normativa laboral, a la par con otros países en donde ya se han admitido este tipo de jornadas.

LA EJECUTORIEDAD DE LAS SENTENCIAS

CONSIDERANDO: Que, a partir de la reforma del año 1992, se estableció que las sentencias laborales dictadas por un tribunal de primera instancia eran ejecutorias a partir del tercer día de su notificación, con la única opción para evitar la ejecución de la sentencia, de consignar el duplo de las condenaciones por ante una Colecturía de Impuestos Internos.

CONSIDERANDO: Que desde la aparición de ese texto en la legislación dominicana, la Suprema Corte de Justicia, en funciones de Corte de Casación se ha visto precisada, a lo largo de los años a atenuar la carga y rigidez de esa norma, consagrada en el artículo 539, a través de una serie de jurisprudencias: 1) La primera atenuante provino del Reglamento 258-93, para la aplicación del Código de Trabajo, facultando al Juez Presidente de la Corte de Trabajo para que mediante auto, posibilite la consignación del duplo de las condenaciones, en un banco en vez de la Dirección General de Impuestos Internos; 2) posteriormente, la Suprema Corte con su jurisprudencia, estableció que en vez de la consignación del duplo, se pudiesen contratar una fianza a través de una compañía de seguros, si esto era debidamente autorizado por el Juez de los Referimientos; 3) más posteriormente, la Suprema Corte de Justicia amplió el abanico de opciones, permitiendo que además de la consignación y la fianza, se pudiesen presentar otras garantías; 4) contrariando la aplicación literal del artículo 539, según el cual una vez iniciada la ejecución de la sentencia, aunque se haga la consignación, la ejecución de la sentencia deberá prevalecer; aun con ese texto, e invocando oportunas razones de equidad y justicia, la jurisprudencia admitió la posibilidad de dejar sin efecto proceso de ejecución en curso (un embargo retentivo sólo pendiente de su declaratoria de validez), sustituyéndola por la consignación del duplo, e incluso por cualquier otra garantía; 5) la jurisprudencia, nueva vez contrariando la aplicación literal del artículo 539, ha admitido como válido y suficiente, la consignación solo de las condenaciones, y no el duplo de las condenaciones; 6) finalmente, en interés de atenuar la carga que significa el artículo 539, la jurisprudencia ha admitido que

el Juez de los Referimientos puede ordenar la suspensión de la ejecución de la sentencia, sin necesidad de presentar garantía alguna, en casos muy especiales en que al dictar la sentencia se detectó un error grosero, una violación al debido proceso, una violación al derecho de defensa o una violación a una garantía constitucional.

CONSIDERANDO: Que muy a pesar de los atenuantes introducidas por la jurisprudencia al artículo 539, el mismo continúa siendo un obstáculo insuperable para muchos empleadores poder acceder a la apelación, y recurrir efectivamente las sentencias laborales dictadas por los juzgados de trabajo o tribunales de primera instancia laborales.

CONSIDERANDO: Que el propósito de las previsiones contenidas en el artículo 539, sigue siendo válido, pues lo que procura es evitar que luego de un proceso judicial el trabajador no tenga la posibilidad de cobrar sus acreencias reconocidas por los tribunales de trabajo. Sin embargo, ese propósito no puede obstaculizar el ejercicio a un derecho y garantía fundamental, reconocido expresamente por la Constitución de la República del año 2010: Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo contra las decisiones judiciales.

CONSIDERANDO: Que el principio fundamental III del Código de Trabajo consagra que: “El presente Código tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses. Consagra el principio de la cooperación entre el capital y el trabajo como base de la economía nacional”.

CONSIDERANDO: Que apreciando la experiencia que se ha tenido con la aplicación

del artículo 539 durante más de tres décadas, y constatando que continua siendo un obstáculo para que la parte perdedora en materia laboral pueda ejercer un recurso efectivo contra una sentencia laboral, que es además una garantía fundamental; pero también, apreciando que es pertinente y saludable que el trabajador pueda tener una garantía cuando su crédito ya ha sido reconocido al transcurrir dos instancias ante los tribunales de trabajo; apreciando todo eso, se ha modificado los artículos 539 y 638, de modo que: 1) la ejecutoriedad de las sentencias de los juzgados de trabajo ha sido traspasadas a la sentencias de las cortes de trabajo, de tal suerte que las primeras no den lugar a consignación alguna, pero si las segundas; 2) esto quiere decir que con una sentencia de la corte de apelación será obligatorio colocar una garantía a fin de evitar la ejecutoriedad de la sentencia; 3) en ambos casos, sentencias de primera instancias y sentencias de apelación, la ejecutoriedad será a partir del vencimiento de los plazos de apelación y casación, respectivamente; 4) en cuanto a la garantía, será por el monto de las condenaciones, no por el duplo; 5) el recurso de apelación tendrá carácter suspensivo, no así el recurso de casación, con las salvedades derivadas de la Ley 2-23, sobre recurso de casación; 6) el Presidente de la Corte de Apelación, en atribuciones del Juez de los Referimientos, o en atribuciones de Juez de la Ejecución, según el caso, será el competente para conocer de lo relativo a la garantía, quitándosele esa atribución a la Suprema Corte de Justicia; 7) en los casos en que al emitirse la sentencia de primera instancia, exista algún peligro respecto al crédito reconocido por la sentencia, se podrá acudir ante el Juez de los Referimientos para que este adopte cualquiera de las medidas previstas en los artículos 48 y siguientes del Código de Procedimiento Civil.

LA REGULACIÓN DE LOS EMBARGOS

CONSIDERANDO: Que es de notorio conocimiento público los daños y atropellos que han tenido lugar en distintos lugares la ejecución de las sentencias laborales en los procesos de embargo.

CONSIDERANDO: Que el régimen de los embargos se encuentra regulado, básicamente, por el Código de Procedimiento Civil, que data del 1807, dentro de la codificación napoleónica; y que fue incorporado a la legislación dominicana luego de una traducción de los textos del francés al español, en el año 1884; y desde entonces, tan solo ha recibido una reforma sustancial con las leyes 834 y 845 del 15 de julio del 1978.

CONSIDERANDO: Que la aplicación de ese régimen legal de los embargos, de vieja data, conjugado con el carácter ejecutorio de las sentencias laborales, y sumado a una serie de factores sociales; todo eso en su conjunto, ha dado lugar durante los últimos años a ejecuciones abusivas de sentencias, que han dado incluso pie al cierre de negocios.

CONSIDERANDO: Que, dadas esas circunstancias, la Procuraduría General de la República, mediante su Resolución No. 14379, del 11 de noviembre de 2005, estableció todo un régimen regulatorio que debían cumplir los alguaciles y la parte demandante a los fines de obtener la fuerza pública previo a la ejecución de la sentencia. Sin embargo, en el año 2015, el Tribunal Constitucional declaró inconstitucional dicha resolución, por razones de forma, y dispuso que dicha resolución se mantenía vigente durante un plazo de dieciocho meses, tiempo dentro del cual se suponía que el Congreso Nacional aprobaría una ley sustitutiva del régimen para la ejecución de las

sentencias, previsto en aquella resolución de la Procuraduría General de la República.

CONSIDERANDO: Que, transcurrido el plazo de dieciocho meses fijado por el Tribunal Constitucional, el Congreso Nacional no aprobó ninguna ley. Por tanto, dado el vacío legal que se había creado, la Suprema Corte de Justicia emitió una resolución alternativa, exigiendo que toda ejecución de sentencia estuviese precedida de un procedimiento previo de obtención y concesión de la fuerza pública. La Suprema Corte llegó incluso a instruir a todos los tribunales, en especial a los tribunales laborales, para que insertaran como último párrafo de sus sentencias, la mención de la referida resolución con fines de que se le diese cumplimiento.

CONSIDERANDO: Que paradójicamente, el Tribunal Constitucional, en el año 2018, terminó también declarando inconstitucional la resolución emitida por la Suprema Corte de Justicia.

CONSIDERANDO: En octubre 2019 fue promulgada la ley No. 396-19, que regula el otorgamiento de la fuerza pública para llevar a cabo las medidas conservatorias y ejecutorias, la cual, a pesar de todas las provisiones que tiene, ha sido reiteradamente vulnerada, al punto de que prevé una conciliación en la Fiscalía, antes de otorgar la fuerza pública, pero esta conciliación nunca se agota dado que carece de sanciones apropiadas; y, de otra parte, esa ley carece de régimen regulatorio que abarque el proceso verbal del embargo, carencia ésta que ha provocado innumerables atropellos y desmantelamiento de negocios y empresas.

CONSIDERANDO: Que en ese estado de cosas, y dada la imperiosa necesidad de

regular no solo el procedimiento previo a la ejecución de la sentencia, sino también el proceso verbal del embargo, se han propuesto las siguientes modificaciones: 1) Todo embargo ejecutivo deberá estar precedido de un mandamiento de pago; 2) el mandamiento de pago debe ser notificado, además, al abogado de la parte embargada, de modo que pueda intervenir oportunamente asistiendo al eventual embargado; 3) agotado un plazo de tres días francos, posteriores al mandamiento de pago, el alguacil actuante, si la parte embargada no ha pagado, deberá dirigir una instancia a la procuraduría fiscal correspondiente, solicitando la fuerza pública; 4) antes de la concesión de la fuerza pública se deberá agotar una conciliación ante la procuraduría fiscal correspondiente; 5) todo esto se ha establecido a pena de nulidad, en el artículo 664.

CONSIDERANDO: En cuanto al proceso verbal de embargo, se ha establecido lo siguiente: 1) Todo el proceso de embargo deberá estar registrado a través de un medio de grabación audiovisual, que registre los acontecimientos desde el momento previo al inicio del embargo hasta su final, sin interrupciones ni alteraciones; 2) paralelamente, el alguacil deberá levantar un acta de embargo, con el detalle de los bienes embargados; 3) el alguacil estará obligado a presentarle explícita y detalladamente a la parte embargada la posibilidad de ser el guardián de los bienes embargados o de seleccionar a un tercero, todo lo cual debe de estar registrado en la grabación audiovisual; 4) los pequeños negocios explotados por miembros de una misma familia o por una sola persona, no podrán ser embargados si el embargo conlleva la desaparición del negocio; 5) las máquinas y equipos, útiles y herramientas indispensables para la continuidad y subsistencia de un negocio, no podrán ser embargados, cuando

el mismo ofrece empleo a al menos diez personas, incluidas al dueño del negocio; 6) estas previsiones, entre otras se encuentran contenidas en el artículo 665.

VISTA la Ley No. 16-92, promulgada 29 de mayo de 1992, que aprueba el Código de Trabajo, y sus modificaciones;

VISTA la Constitución de la República, proclamada el 26 de enero del 2010.

HA DADO LA SIGUIENTE LEY:

ARTÍCULO 1.- Se modifican los artículos 80, 82, 85 y 86, todos el Código de Trabajo, relativos al cálculo y pago, y penalidad por impago de las prestaciones laborales y asistencia económica, para que digan de la manera siguiente:

Artículo 80.- El empleador que ejerza el desahucio debe pagar al trabajador un auxilio de cesantía cuyo importe se fijará de acuerdo con las reglas siguientes:

1. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, una suma igual a seis días de salario ordinario.
2. Después de un trabajo continuo no menor de seis meses ni mayor de un año, una suma igual a trece días de salario ordinario.
3. Después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, una suma igual a veintiún días de salario ordinario, por cada año de servicio prestado.
4. Después de un trabajo continuo no menor de cinco años, una suma igual a veintitrés días de salario ordinario,

por cada año de servicio prestado.

Esta suma no puede exceder de los salarios correspondientes a ocho meses.

5. Toda fracción de un año, mayor de tres meses, debe pagarse de conformidad con los ordinales 1.o y 2.o de este artículo.

El cálculo del auxilio de cesantía que corresponda a los años de vigencia del contrato del trabajador anteriores a la promulgación de este Código se hará en base a quince días de salario ordinario por cada año de servicio prestado.

Artículo 82.- Se establece una asistencia económica de cinco días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, de diez días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de seis meses ni mayor de un año, y de quince días de trabajo ordinario por cada año de servicio prestado después de un año de trabajo continuo, cuando el contrato de trabajo termina.

1. Por la muerte del empleador o su incapacidad física o mental, siempre que estos hechos produzcan como consecuencia la terminación del negocio.
2. Por la muerte del trabajador o su incapacidad física o mental o inhabilidad para el desempeño de los servicios que se obligó a prestar.
3. En este caso, la asistencia económica se pagará a la persona que el trabajador hubiere designado en declaración hecha ante el Departamento de Trabajo o la

autoridad local que ejerza sus funciones, o ante un notario. A falta de esta declaración, el derecho pertenecerá por partes iguales y con derecho de acrecer, al cónyuge y a los hijos menores del trabajador, y a falta de ambos a los ascendientes mayores de sesenta años o inválidos, y a falta de estos últimos, a los herederos legales del trabajador.

Si el trabajador estuviera incapacitado física o mentalmente para recibir el pago de sus derechos, la asistencia económica será entregada a la persona que lo tenga bajo su cuidado.

Por enfermedad del trabajador o ausencia cumpliendo las obligaciones a que se refiere el ordinal 3o. del artículo 51 u otra causa justificada que le haya impedido concurrir a sus labores por un período total de un año, desde el día de su primera inasistencia.

4. Por agotamiento de la materia prima objeto de una industria extractiva.
5. Por quiebra de la empresa, siempre que cese totalmente la explotación del negocio o por su cierre o reducción definitiva de su personal, resultantes de falta de elementos para continuar la explotación incosteabilidad de esta u otra causa análoga, con la aprobación del Departamento de Trabajo, en la forma establecida en el artículo 56.

Párrafo. – La suma a pagar por la asistencia económica prevista en este artículo, no puede exceder de los salarios correspondientes a ocho meses.

Artículo 85.- El importe del auxilio de cesantía, lo mismo que el correspondiente al preaviso, cuando se ha omitido, **así como el de la asistencia económica**, se calculará tomando como base el promedio de los salarios **ordinarios** devengados por el trabajador durante el último año o fracción de un año que tenga de vigencia el contrato.

Para estos cálculos sólo se tendrán en cuenta los salarios correspondientes a horas ordinarias.

En ningún caso, el salario base para este cálculo excederá los cinco salarios mínimos.

Artículo 86.- Las indemnizaciones por omisión del preaviso y por el auxilio de cesantía no están sujetas al pago del impuesto sobre la renta, ni son susceptibles de gravamen, embargo, compensación, traspaso o venta, con excepción de los créditos otorgados o de las obligaciones surgidas con motivo de leyes especiales. Dichas indemnizaciones deben ser pagadas al trabajador en un plazo de diez días, a contar de la fecha de la terminación del contrato. En caso de incumplimiento, el empleador debe pagar, en adición, una suma igual a un día del salario devengado por el trabajador por cada día de retardo. **Esta suma no puede exceder de los salarios correspondientes a seis meses.**

ARTÍCULO 2.- El límite de ocho meses de salarios, relativo al auxilio de cesantía y la asistencia económica, previstos en los artículos 80 y 82, y el límite de cinco salarios mínimos para el cálculo de derechos, previsto en el artículo 85, todos del Código de Trabajo, y todo según la modificación dispuesta en el Artículo 1 de la presente ley, sólo tendrán aplicación para los contratos de trabajo que inicien por posterioridad a la promulgación de la presente ley.

Durante un plazo de veinticuatro meses contados a partir de la promulgación de la presente ley, empleadores y trabajadores podrán acordar el pago del monto correspondiente al auxilio de cesantía por los años anteriores a la promulgación de la presente ley. Ese pago podrá acordarse en cuotas mensuales no superiores a doce meses.

Los contratos de trabajo de los empleadores y trabajadores que se hayan acogido al acuerdo señalado en el párrafo precedente se considerará que han iniciado al día siguiente de la fecha del acuerdo y se regirán por los límites establecidos en la presente ley.

ARTÍCULO 3.- Se modifican los artículos 155, 157 y 158, todos el Código de Trabajo, relativos a la jornada de trabajo, para que digan de la manera siguiente:

Artículo. 155.- En el caso de prolongación de la jornada para hacer frente a aumentos extraordinarios de trabajo, el número de horas extraordinarias no podrá exceder de ochenta horas trimestrales. Este límite no aplica para los trabajos con jornadas de hasta 60 horas semanales.

Artículo 157.- La jornada debe ser interrumpida por un período intermedio de descanso, el cual no puede ser menor de una hora, después de cuatro horas consecutivas de trabajo y de hora y media después de cinco.

Este período es fijado por las partes según el uso y costumbre de la localidad o de acuerdo con la naturaleza del trabajo, y no es aplicable a las empresas de funcionamiento continuo.

Por acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, se pueden establecer jornadas

corridas de trabajo de hasta doce horas por día hasta un máximo de cuatro días y contando con tres días continuos libres como mínimo, sin que en ningún caso la jornada semanal pueda exceder de sesenta horas, pagándose como horas extraordinarias las rendidas sobre las cuarenta y cuatro horas semanales.

Artículo 158.- En las empresas donde el trabajo sea de funcionamiento continuo debido a la naturaleza misma del trabajo el personal debe turnarse cada ocho horas de trabajo.

En estos casos la jornada puede prolongarse una hora más pero el promedio semanal no podrá exceder, en ningún caso, de sesenta horas, pagándose como horas extraordinarias las rendidas sobre las cuarenta y cuatro horas semanales.

ARTÍCULO 4.- Se modifican los artículos 539, 621 y 638, todos el Código de Trabajo, relativos a la ejecutoriedad de las sentencias laborales y los recursos de apelación y casación, para que digan de la manera siguiente:

Artículo 539.- Las sentencias de los juzgados de trabajo en materia de conflictos de derechos serán ejecutorias, salvo el derecho de la parte que haya sucumbido a recurrir en apelación conforme a lo previsto en el artículo 621 del presente Código.

En los casos de urgencia, y si el cobro del crédito parece estar en peligro el juez de los referimientos podrá ordenar las medidas conservatorias previstas en los artículos 48 al 58 del Código de Procedimiento Civil.

Artículo 621.- La apelación debe ser interpuesta mediante escrito depositado en la secretaría de la corte competente, en el término de un

mes a contar de la notificación de la sentencia impugnada. **Dicho recurso tendrá efecto suspensivo.**

Artículo 638.- Se declara aplicable a la materia de esta sección lo dispuesto en los artículos 533 **a 538**, ambos inclusive, **y artículo 540**, con las modificaciones que siguen:

1. El término para el pronunciamiento de las sentencias será de un mes, a contar de la expiración del señalado a las partes para presentar sus escritos de ampliación, salvo lo dispuesto en el artículo 536;
2. La redacción de las sentencias corresponderá al presidente o al juez que este designe en cada caso.
3. **Las sentencias de las cortes de trabajo en materia de conflictos de derechos serán ejecutorias a contar de los treinta días de la notificación, salvo el derecho de la parte que haya sucumbido a recurrir en casación y a presentar una garantía equivalente a las condenaciones pronunciadas. Esa garantía podrá consistir en una consignación hecha en un banco o institución financiera, una fianza a través de una compañía de seguros, o cualquier otra garantía que pueda determinar el juez de los referimientos conforme a las facultades previstas en los artículos 666 al 668 del presente Código.**
4. **En los casos en que la garantía sea una consignación en un banco o institución financiera, la parte sucumbiente podrá realizar dicha consignación sin necesidad de formalidad previa alguna, para**

lo cual deberá proveerse de una constancia fehaciente expedida por el banco o institución financiera, que luego depositará ante el presidente de la corte y notificará a la parte gananciosa. En cambio, para otro tipo de garantía, la parte sucumbiente deberá apoderar al presidente de la corte, en atribuciones de juez de los referimientos, quien deberá decidir sobre el pedimento.

5. **La notificación de la demanda en referimiento, en suspensión de ejecución de la sentencia, suspenderá de pleno derecho sus efectos hasta que el juez decida sobre lo pedido.**
6. **El presidente de la corte, en atribuciones de juez de los referimientos, podrá ordenar la suspensión de la ejecución de la sentencia, sin presentación de garantía alguna, cuando la sentencia contenga un error grosero, un exceso de poder, una nulidad evidente o la violación al derecho de defensa, así como una irregularidad manifiesta en derecho, una violación a normas elementales de procedimiento que causen agravio, una contradicción notoria entre los motivos y dispositivo, un absurdo evidente o una violación a un derecho o garantía constitucional.**

ARTÍCULO 5.- Se modifican los artículos 664 y 665, todos el Código de Trabajo, relativos a la concesión de la fuerza pública y al proceso verbal del embargo ejecutivo, para que digan de la manera siguiente

Artículo 664.- **Todo embargo ejecutivo deberá estar precedido de los siguientes pasos y formalidades, a pena de nulidad:**

1. Un mandamiento de pago dirigido al deudor, otorgándole un plazo de tres días para pagar, que debe ser notificado también al domicilio del abogado del deudor.
2. En los cinco días subsiguientes al vencimiento del plazo de tres días que deriva del mandamiento de pago, si el deudor no ha asentido al pago, el alguacil que se encargará de la ejecución deberá presentar una instancia escrita en solicitud de la fuerza pública, dirigida al procurador fiscal que corresponda.
3. A partir de esa solicitud, y dentro de las cuarenta y ocho horas subsiguientes, el procurador fiscal emitirá un auto autorizando a emplazar a las partes, a un día y hora fijados en el mismo auto, para que comparezcan a una conciliación ante el despacho del procurador fiscal, en donde se procurará un avenimiento de las partes.
4. Entre la fecha del emplazamiento y la fecha de cita ante el procurador fiscal, deberá mediar un plazo no menor de ocho días.
5. Si no se produce un avenimiento entre las partes, el procurador fiscal emitirá auto concediendo o denegando la fuerza pública, dentro de las cuarenta y ocho horas subsiguientes, salvo que, con el consentimiento de las partes, se decida suspender la solicitud de la fuerza pública.
6. Si la fuerza pública es concedida, el alguacil que efectúe el embargo

deberá ser el mismo que haya tramitado y obtenido la solicitud de fuerza pública.

Artículo 665.- Todo proceso verbal de embargo ejecutivo debe estar registrado, desde el momento previo a su inicio, hasta su final, sin interrupciones ni alteraciones, a través de un medio de grabación audiovisual, que permita constatar el cumplimiento de todas las condiciones legales previstas a pena de nulidad.

En adición a la grabación audiovisual, el acta de embargo contendrá la designación detallada de los objetos embargados.

Ambas formalidades son requisitos y condiciones que deben cumplirse a pena de nulidad, y se encuentran bajo la responsabilidad del alguacil actuante.

Iniciado el proceso verbal de embargo, y antes de proceder con la distracción de los eventuales objetos de embargo, el alguacil tiene la obligación, a pena de nulidad, de presentarle explícitamente a la parte embargada la opción de presentarse a sí misma, o de presentar a un tercero, como depositario que se encargue de la custodia de los bienes embargados. Si la parte embargada accede a esa opción, el alguacil está en la obligación, a pena de nulidad, de colocar a la persona elegida como guardián de dichos bienes, hasta tanto se produzca la venta en pública subasta de los bienes embargados o en todo caso, mientras perdure abierto el proceso de ejecución.

Durante el proceso verbal de embargo ejecutivo, a pena de nulidad, no podrán ser embargados, en ninguna circunstancia:

1. Los objetos que la ley declara inmuebles por destino;
2. Los pequeños negocios explotados por miembros de una misma familia o por una sola persona, si la ejecución del embargo conllevará la desaparición del negocio;
3. Las máquinas y equipos, útiles y herramientas indispensables para la continuidad y subsistencia del negocio, cuando el mismo ofrece empleo a al menos diez personas, incluidas el dueño del negocio.
4. Los demás bienes señalados en el artículo 592 del Código de Procedimiento Civil u otras disposiciones supletoriamente por el derecho común.

Al finalizar el proceso verbal del embargo, el alguacil actuante dejará en manos de la parte embargada, un original del acta de embargo contentiva de la designación detallada de los objetos embargados. En un plazo de un día, contado a partir del día del embargo, el alguacil actuante tiene la obligación de notificar y hacer entrega a la parte embargada de un ejemplar de la grabación audiovisual del proceso verbal de embargo.

Todos los plazos relativos a la ejecución de sentencias y embargos son plazos francos y los días no laborales comprendidos en un plazo no son computables en este.

DADA en la Sala de Sesiones de la Cámara de Diputados, Palacio del Congreso Nacional, en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los ... (...) días del mes de ... del año dos mil veinticuatro (2024); años 180 de la Independencia y 160 de la Restauración.

La constitucionalización de la seguridad social en el siglo XXI¹

Domingo A. Gil²

Recibido: 2 de abril de 2024– Aceptado: 8 de abril de 2024

I. Introducción

Ante el temor al auge del socialismo, el 17 de noviembre de 1881 el emperador alemán Guillermo I alegó ante el Parlamento de su país: «La curación de los males sociales no ha de buscarse exclusivamente por el camino de la represión de las actividades socialdemócratas, sino simultáneamente por el estímulo positivo en bien de los trabajadores». Esa idea explica el hecho de que, a partir de entonces, el canciller Otto Bismarck, contraviniendo los postulados del liberalismo y favoreciendo el intervencionismo de Estado, impulsara una profunda reforma social que desembocó en las primeras leyes sobre el seguro social, en favor de los trabajadores asalariados: una ley sobre el seguro de enfermedad (de 15 de junio de 1883), una ley sobre los accidentes de trabajo (de 6 de julio de 1884) y una ley de invalidez y vejez (de 22 de junio de 1889). Sobre la base de lo así planteado y a la luz de la situación que vivía Alemania en la segunda mitad del siglo XIX, Jean-Jacques Dupeyroux sostiene que el nacimiento del seguro social se debió a causas de orden *económico* (debido al paso del estado agrario al estado industrial, que se precipitó en Alemania en la segunda mitad del siglo XIX), *ideológico* (en el siglo XIX Alemania era el hogar de un pensamiento socialista vivo y muy diverso), *político* (ante el empuje del socialismo, que llevó a doce diputados socialistas al parlamento alemán, Bismarck emprendió una tradicional política de represión, pero, al mismo tiempo, de reformas sociales destinadas a detener la influencias de los socialistas) y *jurídico* (esta reforma se dio bajo la influencia de algunos precedentes de la legislación de Prusia, donde ya habían sido adoptadas algunas medidas relativas al seguro obligatorio)³.

Décadas más tarde, los mexicanos, bajo el influjo de las ideas de la revolución de 1910, elevaron a rango constitucional la protección social mediante el artículo 123 de la Constitución de Querétaro, proclamada el 5 de febrero de 1917. Fue ese texto la primera norma constitucional que creó una especie de responsabilidad objetiva a cargo de los empresarios en caso de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales de sus trabajadores.

¹ Ponencia presentada en el Seminario «A 30 años del Código de Trabajo: el derecho laboral en el primer cuarto del siglo XXI», organizado por la Escuela de Derecho del Campus de Santiago y celebrado el 28 de octubre de 2023 en el auditorio de Ciencias de la Salud del Campus de Santiago.

² Doctor en Derecho Social, *mención très honorable avec éloge spécial du jury* (Universidad de Estrasburgo, Francia), especialidad en Derecho Judicial (Escuela Nacional de la Judicatura), maestría en Protección de los Derechos Humanos (Universidad de Alcalá de Henares, España), licenciado en Derecho (*cum laude*, Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM); máster en Derecho Constitucional (título dual por la PUCMM y Universidad de Castilla-La Mancha –UCLM–, España). Actualmente funge como magistrado del Tribunal Constitucional de la República Dominicana. Correo electrónico: domingo.gil@tc.gob.do

³ Jean-Jacques Dupeyroux, *Droit de la sécurité sociale*, décima primera edición, Dalloz, París, 1988, págs. 39 y 40.

Nació así la *constitucionalización de la seguridad social*, entendida como el proceso mediante el cual la Constitución impregna con su contenido normativo todo el ordenamiento jurídico del Estado; fenómeno que se acentuó con las constituciones soviéticas posrevolucionarias de 1918 y 1936, y la Constitución de Weimar, de 1919, cuyo artículo 161 disponía: «Para atender a la conservación de la salud y de la capacidad para el trabajo, a la protección de la maternidad y a la previsión de las consecuencias económicas de la vejez, la enfermedad y las vicisitudes de la vida, el Imperio creará un amplio sistema de seguros, con el concurso efectivo de los interesados».

En nuestro país ese paso se dio con la Constitución de 1.º de diciembre de 1955, la primera que concibió la *seguridad social* como un derecho constitucional, aunque fue la Constitución de 1942 la primera Norma Sustantiva nuestra en emplear el término *seguros sociales*. Con esas normas sustantivas se inició en nuestro país un proceso que parece haberse reforzado con el tiempo, el cual es merecedor de estudio, no sólo como proceso histórico (I), sino, sobre todo, como realidad social y jurídica (II), a fin de verificar si las disposiciones constitucionales sobre la materia, entendidas como mandatos de optimización, se han materializado o se han quedado en la mera letra de la Constitución, sin concreción real alguna, como negando el proceso mismo, si partimos del criterio de que la verdadera *constitucionalización del derecho* sólo fue posible –como afirmaba Favoreu– cuando las normas constitucionales «empezaron a explorar

los yacimientos de reglas susceptibles de ser aplicadas a los individuos o usadas por ellos»⁴, y que, además, eso sólo se produce «en los países donde funciona un sistema de justicia constitucional»⁵.

II. El proceso histórico de la constitucionalización de la seguridad social en República Dominicana

Es necesario señalar, de inicio, que en República Dominicana la seguridad social entró de la mano de una norma adjetiva, en 1932, con la ley 352, sobre accidentes de trabajo, y que no fue sino en la Constitución de 1955 cuando fue reconocida como derecho fundamental. Es preciso aclarar, no obstante, que la Constitución de 1942 incluyó los seguros sociales como parte de la libertad de trabajo, en una clara confusión que se mantuvo en las siguientes reformas constitucionales, pues no se entendió, en ese entonces, que el seguro social opera como un régimen de la seguridad social y que, por tanto, nada tiene que ver, de manera directa, con la libertad de trabajo.

El fenómeno jurídico de la constitucionalización de la seguridad social se evidencia de dos maneras en nuestros textos constitucionales: la expresa (A) y la implícita (B).

A. La constitucionalización expresa

Hasta la reforma constitucional de 1.º de diciembre de 1955 ninguna Constitución dominicana se había ocupado de la seguridad social. Fue esta la primera reforma que incluyó, de manera expresa, ese término en el cuerpo

4 Louis Joseph Favoreu, «La constitucionalización del derecho», *Revista de derecho*, volumen XII, p. 34. (Recuperado a partir de <http://revistas.uach.cl/index.php/revider/article/view/2866>, el 4 de octubre de 2023).

5 *Ibid.*, p. 33.

constitucional, aunque fue la Constitución de 1942 la primera en referirse a los seguros sociales, ya que había dispuesto que la ley podría, según lo requiriera el interés general, establecer los seguros sociales. Eso se verificaría unos años más tardes. Hasta ese año, pues, no fue sino la norma adjetiva la que reguló, de manera muy parcial, la protección de los riesgos sociales. La protección de los riesgos o contingencias sociales no tenía, por consiguiente, rango constitucional y, por ende, dicha protección no se consideraba como un derecho inherente a las personas.

La primera ley general en la materia fue, como se ha dicho, la 352, del 17 de julio de 1932, sobre accidentes de trabajo; norma que fue rápidamente sustituida por la ley 385, del 11 de noviembre de ese mismo año, sobre esa misma materia.

Esta norma fue seguida, unos quince años después, por la ley 1376⁶, del 17 de marzo de 1947, la cual creó el seguro social obligatorio en el país, a fin de cubrir, en favor de los trabajadores asalariados del sector privado, aunque con ciertos límites, los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte. Esta ley fue sustituida por la 1896, del 30 de diciembre de 1948, con el mismo ámbito de aplicación.

Estas dos leyes sobre seguridad social (a las que se sumaron otras, de carácter sectorial,

en cuanto a los trabajadores del sector público y los mismos trabajadores del sector privado, aunque regulados por ramas de actividad económica⁷) fueron aplicadas hasta la puesta en vigor de la ley 87-01, sobre el sistema dominicano de seguridad social, del 9 de mayo de 2001. Esta norma, a diferencia de las anteriores leyes generales sobre regímenes de seguridad social, entró en vigencia –como puede apreciarse con facilidad– cuando ya la Constitución de la República había elevado a la categoría de derecho fundamental la protección de los riesgos y contingencias sociales.

Aunque los seguros sociales fueron integrados como parte de los «derechos relativos a la libertad de trabajo» en la reforma constitucional de 1942 –como se ha dicho–, fue la reforma del 1.º de diciembre de 1955 la primera en hacer referencia expresa a la seguridad social. El artículo 8 de esa Constitución, comprendido en el capítulo II, relativo a los derechos humanos, disponía en su parte capital: «Se reconoce como finalidad principal del Estado la protección efectiva de los derechos de la persona humana y la creación y mantenimiento de los medios que le permitan perfeccionarse progresivamente dentro de un orden de libertad individual y de justicia social, compatible con el orden público, el bienestar general y los derechos de todos...». Esa finalidad se garantizaba –según ese texto– mediante un conjunto de prerrogativas (es decir, de derechos humanos, conforme al título del

6 Esta y otras leyes de la época, como la 637, de 1944, sobre el contrato de trabajo, obedecieron a una «apertura democrática» de carácter demagógico de la tiranía trujillista para «lavar» la cara del régimen y como respuesta política (lo que recuerda la jugada política de Bismark, en Alemania, a partir de 1883) al pujante movimiento obrero impulsado, de manea principal, en el este del país por el histórico dirigente sindical Mauricio Báez, quien fue secuestrado y desaparecido, en 1950, en Cuba, donde estaba exiliado (huyendo de la persecución de la tiranía), hechos que fueron atribuidos al tirano dominicano Rafael L. Trujillo.

7 Una de las características dominantes de la seguridad social en República Dominicana ha sido la «fragmentación» de la protección, tanto en cuanto a la población protegida como en cuanto a los riesgos cubiertos, lo que quiere decir que no ha existido en el país un régimen general básico común que proteja a toda la población. La proliferación de normas y de regímenes ha sido tal que, por ejemplo, los trabajadores del sector público han sido divididos, para esos fines, entre civiles, militares, policías y muchos otros (dependiendo del poder estatal o del órgano al que presten sus labores), regidos por normas distintas para riesgos distintos, aun dentro de un mismo sector. El mejor ejemplo de esto último es el de los «servidores civiles» del Estado, para quienes rigen leyes diferentes en los casos de protección a la salud y de jubilación por vejez o incapacidad, pese a que nada impide que ambos riesgos sociales puedan ser tratados por una ley que unifique la protección para estos y otros riesgos de este sector de la población.

capítulo) que incluye los seguros sociales, como parte de los derechos concernientes a los derechos de los trabajadores, consagrados por el acápite 3 del referido artículo. Luego, más adelante, el acápite 15 de ese mismo artículo disponía: «El Estado continuará el desarrollo progresivo de la seguridad social, de manera que toda persona llegue a gozar de adecuada protección contra la desocupación, la enfermedad, la incapacidad y la vejez». Los acápites 16, 17 y 18 estaban referidos a la asistencia social en beneficio de los ancianos y los pobres y al compromiso del Estado por el mejoramiento de los asuntos relativos a la alimentación, la vivienda, los servicios sanitarios y las condiciones de higiene de los establecimientos de trabajo, las enfermedades y la asistencia médica y hospitalaria gratuita para las personas de escasos recursos económicos. De ese acápite 15 hay que señalar, no obstante, que no hacía referencia expresa a la seguridad social como derecho fundamental, además de que esta estaba limitadamente referida a la protección concreta contra la desocupación, la enfermedad, la incapacidad y la vejez como meta a ser progresivamente alcanzada.

Lo dicho pone de manifiesto la falta de precisión y la confusión que arrastró consigo la Constitución de 1955, en lo atinente al concepto mismo de seguridad social y al campo de aplicación de la protección social. Sin embargo, esa norma sustantiva tuvo la virtud de ser la primera Constitución dominicana que incluyó la seguridad social como institución de protección contra riesgos sociales, adosada, así, a las prerrogativas derivadas de la dignidad de las personas. Se abrió así la puerta de la *constitucionalización de la protección social como sistema* en República Dominicana, aunque con los límites señalados.

Estas disposiciones se mantuvieron inalteradas en las reformas constitucionales de 1.º de diciembre de 1960 y 29 de diciembre de 1961, no así en la reforma del 29 de abril de 1963, pues el instrumento constitucional de ese año descansó en una concepción distinta de la relación entre las personas y el Estado.

La Constitución de 1963, considerada como la primera constitución social de República Dominicana, hacía mención, en su artículo 16, del derecho a los seguros sociales como derecho de rango constitucional irrenunciable, al igual que los demás derechos y beneficios reconocidos en el texto constitucional en favor de los trabajadores, según lo prescrito por el artículo 21 de esa carta sustantiva.

En la reforma constitucional del 28 de noviembre de 1966 se mantuvo la falta de referencia expresa a los aspectos mencionados en los acápites 15, 16 y 17 del artículo 8 de las reformas constitucionales de 1955, 1960 y 1961 (eliminados, como se ha dicho, en la Constitución de 1963), pero se mantuvo el derecho a los seguros sociales dentro de las prerrogativas fundamentales previstas por el artículo 8, consignado en la sección I del título II de esa norma, relativa a los derechos que la Asamblea Revisora denominó como «individuales y sociales».

Esa disposición específica (la concerniente a los «seguros sociales» como prerrogativa fundamental) se mantuvo inalterable en las reformas constitucionales del 14 de agosto de 1994 y 25 de julio de 2002.

El cambio significativo se produjo con la reforma constitucional del 26 de enero de 2010⁸. En ese estatuto se hace referencia expresa, por primera vez en un texto constitucional dominicano, al

8 Obvio cualquier consideración sobre la reforma constitucional de 2015, ya que esta no introdujo ninguna modificación en esta materia.

derecho a la *seguridad social*, reconociéndolo, así, como derecho fundamental, pues –ha de recordarse– la reforma de 1955 sólo consignó la obligación del Estado de continuar «el desarrollo progresivo de la seguridad social, de manera que toda persona llegue a gozar de adecuada protección contra la desocupación, la enfermedad, la incapacidad y la vejez». La reforma de 2010, en cambio, reconoce este derecho dentro del catálogo de derechos fundamentales con esa denominación expresa. En efecto, el artículo 60 constitucional dispone: «Derecho a la seguridad social. Toda persona tiene derecho a la seguridad social. El Estado estimulará el desarrollo progresivo de la seguridad social para asegurar el acceso universal a una adecuada protección en la enfermedad, discapacidad, desocupación y la vejez». Aunque la redacción es cercana a la del acápite 15 del artículo 8 de la Constitución de 1955, en la de 2010 está el reconocimiento expreso del derecho a la seguridad social como derecho fundamental, lo que no se había dado en ninguna otra norma sustantiva en República Dominicana.

A este texto general sobre la materia debe sumarse el artículo 57 de la Constitución, concerniente, de manera particular, a la seguridad social de las personas de la tercera edad. Este dispone: «La familia, la sociedad y el Estado concurrirán para la protección y la asistencia de las personas de la tercera edad y promoverán su integración a la vida activa y comunitaria. El Estado garantizará los servicios de la seguridad social integral y el subsidio alimentario en caso de indigencia».

Es notoria, no obstante, la falta de armonía entre los señalados artículos 57 y 60, pues, pese a la especificidad del primero, ambos están referidos a la misma disciplina, la seguridad social, razón de sobra para incluir su contenido en un único artículo, aunque con acápites distintos. Es probable que ello se deba a la falta de una idea total y sistemática de la seguridad social por parte del constituyente dominicano, lo cual parece quedar en evidencia con el tratamiento, por separado, que, hasta el año 2010, se dio en las constituciones dominicanas a los seguros sociales y a la seguridad social. También es posible que el artículo 57 constitucional esté concebido como parte de la política asistencial o de caridad pública del Estado hacia la familia y las personas de la tercera edad, de carácter esencialmente discrecional, no como el resultado de la obligación prestacional que se genera por la existencia de un derecho, como ocurre en el caso de la seguridad social. Esa orientación es menos acentuada aún con relación a las personas con discapacidad, conforme a los que dispone respecto de ellas el artículo 58 constitucional⁹, texto que no parece estar referido a la seguridad social, sino a las medidas relativas a la promoción e inserción general a la sociedad de las personas con discapacidad.

El artículo 60 de la Constitución responde a una concepción más amplia de la seguridad social, vista ya como un sistema (integral) de protección contra las contingencias sociales, paso que ya se había dado (aparentemente) mediante una norma adjetiva, la ley 87-01, sobre el sistema dominicano de seguridad social. Es preciso

9 El artículo 58 de la Constitución dispone: «Protección a las personas con discapacidad. El Estado promoverá, protegerá y asegurará el goce de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, en condiciones de igualdad, así como el ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades. El estado adoptará las medidas positivas para propiciar su integración familiar, comunitaria, social, laboral, económica, cultural y política».

señalar, no obstante, que, pese al título, esta norma no supera totalmente la concepción normativa restringida de los seguros sociales, pues no rompe, en realidad, la división sectorial de la protección social¹⁰. Sin embargo, tiende a la sistematización de esta protección y, por tanto, constituye un avance significativo en la visión general del asunto, aunque todavía estamos lejos de la creación de un sistema integral básico y general de protección social de carácter universal, es decir, válido, por igual, para toda la población, al que puedan adicionarse los regímenes complementarios de carácter sectorial que fueren necesarios.

B. La constitucionalización implícita

Lo antes visto es lo dicho de manera explícita por nuestra Ley Fundamental. Falta, no obstante, lo implícito, lo que resulta de lo previsto por los artículos 74.1 y 74.3 de la Constitución.

El primero de esos textos prescribe, junto a la parte capital del artículo 74, que el catálogo de derechos y garantías consignados de manera expresa en la Constitución no tiene carácter limitativo y que, por consiguiente, incluye otros de igual naturaleza. Esta disposición, que nos viene (con una redacción casi invariable) de la reforma constitucional del 13 de junio de 1924, permite que a nuestro ordenamiento jurídico ingresen, como parte suya, todas las prerrogativas reconocidas como fundamentales (tanto los derechos sustantivos como sus garantías), sin necesidad de ratificación por los órganos o poderes del Estado, con igual carácter vinculante y rango constitucional que

las expresamente establecidas en nuestra Carta Sustantiva. Es lo que la doctrina ha denominado los *derechos implícitos*, pues se trata de derechos fundamentales que ingresan de manera implícita a nuestro ordenamiento constitucional. Lo relevante es que se trata de un mandato expreso del Constituyente, no como resultado de la aplicación de la teoría de la integración, la cual deriva derechos implícitos o supuesta o necesariamente implícitos en el texto constitucional.

El segundo de esos textos, el artículo 74.3 constitucional, otorga jerarquía constitucional a los tratados, convenios y pactos relativos a derechos humanos suscritos y ratificados por el Estado dominicano, lo que incluye los relativos a la seguridad social, pues tienen ese carácter o naturaleza, de conformidad con el artículo 60 de la propia Constitución.

La incorporación de esos derechos implícitos a la Norma Fundamental de la Nación nos lleva a la lógica conclusión de que el derecho a la seguridad social, en tanto que derecho fundamental, fue parte de nuestro ordenamiento constitucional mucho antes de la reforma de 2010, pues ya había sido reconocido como tal, es decir, como prerrogativa de naturaleza fundamental, en algunos instrumentos jurídicos internacionales, ingresando, por tanto, a nuestro ordenamiento jurídico con esa misma naturaleza. Así lo establecieron los textos que se indica a continuación: el artículo XVI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, de 1948¹¹;

10 Esto se aprecia mediante el simple hecho de que la ley 87-01 no derogó (inicialmente) las disposiciones que operaban de manera paralela a las leyes 385 y 1896, lo que implicó el mantenimiento de la protección social sectorial, el cual separa, en esencia, a los trabajadores del sector público de los trabajadores subordinados del sector privado. Además, dejó intactos, al menos de manera implícita, regímenes particulares de protección social, como, por ejemplo, el previsto por la ley 86-06, concerniente a los trabajadores de la construcción.

11 El artículo XVI de este documento declara: «Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia».

los artículos 22 y 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948¹², y 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1969¹³, así como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) números 102, de 1952, sobre la seguridad social (norma mínima), y 128, de 1967, sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes. Interesa decir, sobre esta base, que estos textos no solo pueden ser invocados como válidos con ocasión de una controversia judicial, sino que, por igual, sirven de parámetro de la constitucionalidad de las normas infraconstitucionales, pues integran, junto a las otras normas de rango constitucional, el llamado bloque de constitucionalidad, especie de constitución material que supera el concepto de constitución formal.

Ello quiere decir que, en realidad, el derecho a la seguridad social como derecho fundamental vino de la mano de esos instrumentos jurídicos internacionales, aunque durante muchos años hayamos vivido de espaldas a esa verdad jurídica¹⁴.

III. La otra realidad: de la Constitución a la regulación adjetiva

El significado práctico de la constitucionalización de la seguridad social en el caso del ordenamiento jurídico dominicano puede ser

analizado desde dos puntos de vista: por una parte, el concerniente a la habilitación normativa de ese derecho fundamental (A) y, por otra parte, el relativo a la realidad concreta o tangible de ese fenómeno jurídico en este ordenamiento (B).

A. La habilitación normativa del derecho fundamental a la seguridad social

El reconocimiento del derecho a la seguridad social en la Constitución implica el carácter fundamental de este derecho, conforme a lo afirmado; carácter que le confiere la protección reforzada que el constituyente dominicano ha reconocido a los derechos y garantías de esta naturaleza.

Sin embargo, el derecho fundamental a la seguridad social no se ejerce libremente, sino que es un derecho prestacional de configuración legal, el cual, por tanto, debe ser «habilitado» o «concretizado» para su ejercicio por medio de normas de carácter adjetivo que le otorgan su real fisonomía¹⁵.

Ello implica, asimismo, que esa «habilitación» o «concreción» legal deba hacerse mediante leyes orgánicas, pues, conforme a lo exigido por el artículo 112 de la Constitución, los derechos fundamentales deben ser regulados mediante este tipo de leyes, cuya aprobación

12 Esos textos proclaman lo siguiente: Art. 22: «Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad». Art. 25: «Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social».

13 El artículo 9 de dicho instrumento jurídico internacional dispone: «Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social».

14 Ese sortilegio parece haberse roto con la paradigmática decisión en que la Suprema Corte de Justicia incorporó la acción de amparo al ordenamiento jurídico dominicano sobre la base, única, de lo dispuesto por el artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (vide SCJ, 24 de febrero de 1999).

15 En su sentencia TC/0203/13, de 13 de noviembre de 2013, el Tribunal Constitucional dominicano precisó que el derecho a la seguridad social es un derecho fundamental de carácter prestacional, «...en la medida en que implica un derecho a recibir prestaciones del Estado».

o modificación requieren el voto favorable de las dos terceras partes de los legisladores presentes en ambas cámaras cuando a ello se proceda.

Esa ley, además, y según el mandato del artículo 74.2 de la Constitución de la República, ha de respetar el núcleo esencial del derecho fundamental regulado, así como el principio de razonabilidad; mandato que, por consiguiente, impone un control especial sobre la ley reguladora, a fin de que esta no haga impracticable o imposible el ejercicio del derecho. Con ocasión de este control han de aplicarse los instrumentos que la jurisprudencia ha puesto en práctica para medir la razonabilidad de una norma, como, por ejemplo, los principios de razonabilidad, de proporcionalidad o del equilibrio conveniente. En el caso dominicano, el carácter razonable de toda norma ha de ser medido mediante los criterios de justedad y de utilidad de la norma, lo que quiere decir que si esta no reúne estos criterios carece de validez constitucional y sería, por ende, nula, lo que ha de conducir a su expulsión del ordenamiento jurídico. A ejercer el control de esa validez está obligado todo juez con ocasión de los conflictos sometidos a su decisión, sea mediante el control difuso, por parte de los tribunales del orden judicial, según el artículo 188 constitucional, sea mediante el control concentrado, por parte del Tribunal Constitucional, según el artículo 185 de la Carta

Sustantiva, aunque el Tribunal Constitucional también está llamado a ejercer el control de lo decidido por los tribunales judiciales respecto del ejercicio por estos del control difuso, no solo porque así lo prescribe la Constitución, que erige al Tribunal Constitucional en guardián supremo de la Constitución y del orden constitucional, sino porque, además, el Tribunal Constitucional no puede sustraerse a su propia competencia, determinada de manera expresa o implícita por la referida condición¹⁶, conforme al mandato de ese artículo 185. Además, el artículo 277 de la Constitución confiere al Tribunal Constitucional la atribución de ejercer el control de constitucionalidad de las decisiones de carácter jurisdiccional. Ese ejercicio es regulado por la ley 137-11, norma orgánica del Tribunal Constitucional y de los procedimientos constitucionales.

B. La realidad en la normativa

Recordemos que, debido a una falta de comprensión del asunto, el proceso de la constitucionalización formal y expresa de la seguridad social comenzó en República Dominicana con la Constitución de 1955, no con la de 1942 (por la falta de comprensión del régimen del seguro social). Ese proceso es, por tanto, posterior a la primera norma sobre la materia, la ley 352, sobre accidentes de trabajo.

Tengamos presente, además, que la actual ley marco, la 87-01, sobre el sistema dominicano

16 Es preciso consignar, no obstante, que la posibilidad de que el Tribunal Constitucional ejerza, también, el control difuso ha dividido a la comunidad jurídica nacional: unos entienden que el control difuso está reservado a los tribunales del orden judicial, de conformidad con el artículo 188 constitucional; otros, en cambio, consideran que no es posible que el Tribunal Constitucional pueda ejercer el control real y total de la constitucionalidad si no puede censurar la labor de los tribunales judiciales con ocasión del control difuso ejercido por éstos, lo que sería contrario, en todo caso, al artículo 277 de la Carta Sustantiva, disposición que confiere al Tribunal Constitucional competencia para revisar *todas* las decisiones de los tribunales judiciales que hayan adquirido la autoridad de la cosa irrevocablemente juzgada; competencia a la que se suma la otorgada al Tribunal Constitucional en materia de amparo por los artículos 65 y siguientes de la ley 137-11. Me sumo a los que han sostenido esta última posición, como lo evidencio en los votos particulares que he presentado en los casos en que este tema ha sido abordado por el Tribunal Constitucional, con sustento, de manera principal, en lo dispuesto, de manera específica para el control, por los artículos 51, párrafo, y 53.1 de la ley 137-11 y para el control, en general, de la constitucionalidad de las decisiones jurisdiccionales por los artículos 277 de la Constitución y 53 y siguientes de la ley 137-11. Lo contrario sería absurdo, pues conduciría a impedir que el Tribunal Constitucional pueda ejercer el control de constitucionalidad sobre ese aspecto de las decisiones jurisdiccionales, contraviniendo así el citado artículo 277.

de seguridad social, es anterior a la actual Constitución y, por tanto, a la concepción que, sobre la seguridad social, como sistema de protección fundamental, trajo consigo la reforma constitucional de 2010.

Creo que estos dos hechos han provocado una distorsión en la regulación de la seguridad social mediante nuestra legislación adjetiva, que es, en realidad, la que regula este derecho y el que se invoca en el día a día.

El estudio de la ley 87-01 nos lleva a la triste conclusión que se desdobra en la siguiente realidad:

- a. En primer lugar, esa ley no responde a la voluntad del constituyente dominicano de que «toda persona» tenga un derecho a la seguridad social, pues la ley establece el muy cuestionado sistema de capitalización individual, el cual funciona como un seguro privado, con el agravante de que se trata –como ha afirmado una de las voces más autorizadas de la doctrina dominicana¹⁷ – de un *negocio asegurado*, pues el seguro es obligatorio: tienen que estar asegurados todos los que pueden pagar, que son los trabajadores asalariados. Con el inconveniente que conlleva todo servicio comercializado: la rentabilidad procurada por quien vende el producto en perjuicio de quien lo compra. Esto explica, por ejemplo, la

renuencia y los muchos «peros» de las ARS, por ejemplo, para pagar gastos médicos cubiertos o de las AFP para pagar pensiones por discapacidad, para citar dos casos que viven y sufren cotidianamente los asegurados.

Ello significa que sólo está asegurado quien puede pagar, privando así a la seguridad de su esencia de *servicio público*, cimentado sobre los principios de *universalidad y de solidaridad*, como base esencial de redistribución de los ingresos o de redistribución de las rentas, como afirmó Francisco De Ferrari¹⁸.

Ese negocio se evidencia en la inmensa fortuna que, sobre la base de la especulación que deja la venta de un servicio, han amasado las aseguradoras (las AFP y las ARS), pese a que, en realidad, funcionan como meros intermediarios y para quienes los asegurados son puros clientes. Para muestra un botón: entre los años 2013 y 2018 los beneficios de las AFP llegaron a la astronómica cifra de RD\$33 879 108 935 (es decir, US\$685 387 370 a la tasa de ese entonces)¹⁹. En cuanto a las ARS: en los años 2017 y 2018 estas obtuvieron beneficios que alcanzaron las sumas de más RD\$1853.5 millones y RD\$1871.6 millones, respectivamente. Estas cifras han seguido en constante aumento. Esos beneficios provienen de la enorme cantidad de ingresos de la seguridad social por concepto de cotizaciones. Por ejemplo: entre enero y julio

17 Rafael Albuquerque, citado por Matías Bosch Carcuro y Airon Fernández Gil, *El negocio seguro a la seguridad social*, Fundación Juan Bosch, Santo Domingo, 2019, pág. 63.

18 Francisco De Ferrari sostuvo –recordando, quizás, las razones políticas que dieron origen al seguro social– que los sectores más pudientes de la sociedad no acaban de comprender que la transferencia de ingresos mediante la seguridad social puede tener un «alto valor político», ya que, si ella es realizada de manera oportuna y mesurada, representará la salvación de la civilización occidental, al servir de catalizador de las inquietudes sociales (*vide* Francisco De Ferrari, *Los principios de la seguridad social*, segunda edición, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1982, pág. 121).

19 Sobre la base de esos enormes beneficios, en un país de pobres, Matías Bosch Carcuro y Airon Fernández Gil calificaron el sistema de pensiones dominicano como «el asalto del siglo» (Matías Bosch Carcuro y Airon Fernández Gil, op. cit., pág. 91).

de este año, 2023, la Tesorería de la Seguridad Social recaudó RD\$107 247 099 438.90. Otro dato que tomo como ejemplo para poner de manifiesto lo apetezible que es ese *negocio asegurado*: el pasado mes de julio de este año, 2023, la masa salarial cotizante ascendió a la asombrosa suma de RD\$73 815 212 130.30, sobre un salario mensual promedio de RD\$32 918.80.

A ello se suma la cuestionable labor del Consejo Nacional de Seguridad Social, quien, en lugar de revertir las cosas, no ha hecho más que contribuir al fomento de ese lucrativo y rentable negocio. Esto se pone de manifiesto en el dictado de resoluciones contrarias a la cuestionada ley 87-01, como ocurrió con las resoluciones 186-01 (de 1 de agosto de 2006), 268-06 (de 24 de julio de 2008) y 369-02 (de 23 de abril de 2015), como veremos brevemente más adelante²⁰.

- b. La otra cara de este modelo mercantilista es que al Estado se le asigna lo sobrante²¹, subsidiar lo no rentable, lo que no es negocio. Esto no sólo tiene el inconveniente de convertir un derecho en caridad pública en favor de los que no pueden pagar y están excluidos del sistema (como se ha evidenciado durante la pandemia del covid-19 en los países arropados por este modelo), sino que, además, se presta para favorecer la demagogia politiquera, el asistencialismo improductivo, la mendicidad parasitaria de los marginados y la desigualdad entre los que pueden pagar (o están obligados a pagar de sus muchos o escasos ingresos) y los que no pueden pagar.

Es esto lo que explica la necesidad de tutelar los derechos a la seguridad social por la vía jurisdiccional, procurando reducir el déficit legal, es decir, el desfase entre la Constitución y la norma adjetiva y, sobre todo, para tratar de enderezar la ruta ocasionalmente torcida por entidades creadas por la ley 87-01, las cuales, contraviniendo el principio de separación de los poderes, se han arrogado atribuciones propias del legislador mediante la emisión de resoluciones o ejecutando actos contrarios a la ley y, consecuentemente, a la Constitución. Varias decisiones de los tribunales judiciales y del Tribunal Constitucional así lo ponen de manifiesto. Para muestra de esto, haré referencia a dos casos emblemáticos de la justicia constitucional u ordinaria de República Dominicana.

El primero de ellos tiene ver con las resoluciones 186-01 y 268-06, mediante las cuales la Superintendencia de Pensiones (SIPEN) aprobó el contrato de discapacidad y sobrevivencia suscrito entre las AFP y las compañías aseguradoras, violatorio del artículo 51 de la ley 87-01. Este hecho generó una acción de amparo de una señora que se consideró perjudicada en sus derechos a una pensión por sobrevivencia; acción que tuvo como resultado la sentencia núm. 00107-2015, dictada en fecha 24 de marzo de 2015 por la Segunda Sala del Tribunal Superior Administrativo, órgano judicial que «dejó sin efecto» dichas resoluciones en lo concerniente a la edad fijada para el beneficio de dicha pensión, sobre la base de la violación del indicado artículo 51. Esta decisión fue confirmada por el Tribunal Constitucional mediante su sentencia TC/0405, de 1.º de

20 Véase, en este sentido, la mordaz crítica a la labor del Consejo Nacional de la Seguridad Social en Namphi Rodríguez y Belén Félix, *Inconstitucionalidad de la Actividad Reglamentaria del Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS)*, Fundación Prensa & Derecho, Santo Domingo, 2014.

21 Vide Allard *et al.*, en Bosch Carcuro y Fernández Gil, *ibid.*, pág. 28.

octubre de 2019, mediante la cual este órgano constitucional juzgó que «el juez a quo pudo verificar que, en efecto, mediante las referidas resoluciones el SIPEN había desconocido los textos constitucionales invocados por él (específicamente los artículos 38, 57 y 60) y el artículo 51 de la citada ley, razón por la cual declaró sin efecto (es decir, en sentido real, declaró inaplicables), a los fines del presente caso, dichas resoluciones, haciendo uso de las facultades que reconoce a los jueces del orden judicial el artículo 188 de la Constitución».

El otro caso se refiere a una acción de amparo incoada por una señora a la que le fue suspendido el pago de una pensión de discapacidad por haber llegado a la edad de 60 años. La compañía aseguradora no sólo suspendió el pago de la pensión hasta que la señora cumpliera con determinados trámites, sino que pretendía sustituir la pensión por discapacidad por una pensión por vejez, cuyo monto era varias veces inferior a la primera. Mediante su sentencia TC/0051/20, de 17 de febrero de 2020, el Tribunal Constitucional no sólo ordenó el pago de los valores dejados de pagar durante la suspensión, sino que, además, ordenó que dicha señora siguiese disfrutando de la pensión por discapacidad, de un monto mayor, sobre la base de que «la mencionada señora tiene una doble condición: la discapacidad y la vejez. Ambas condiciones le dan derecho a una pensión, situación en la cual ella debe tener derecho a ser beneficiada por el principio de la condición más favorable, propio del derecho laboral o por el principio de favorabilidad previsto en el artículo 7.8 de la Ley núm. 137-11, Orgánica del Tribunal Constitucional y de los Procesos Constitucionales. Siendo así, a ella le corresponde la pensión de mayor monto».

Todo lo dicho en esta segunda parte atañe y nos conduce, por tanto, de manera inevitable y muy directa, a la ley 87-01, sobre el sistema dominicano de seguridad social, a la ley 379, sobre el sistema de pensiones para los trabajadores del sector público, y a cualquier ley que regule el ejercicio del derecho fundamental a la seguridad social.

IV. Conclusión

Pese a las grandes dificultades que acompañan las controversias de los doctrinarios para arribar a conclusiones únicas, aun respecto de las cuestiones más obvias, en apariencia, parece indudable que el proceso de constitucionalización de la seguridad social tuvo su inicio en República Dominicana, de manera clara, con la reforma constitucional de 1955, si se toma en consideración que a partir de entonces las disposiciones adjetivas sobre la materia están impregnadas y deben sujetar su validez al mandato constitucional.

El fenómeno de la constitucionalización de la seguridad social viene determinado no sólo por lo dispuesto en la *Constitución formal* nuestra, sino, más allá, en la *Constitución material*, conformada, gracias al mandato de los artículos 74.1 y 74.3 de nuestra Ley Sustantiva, por el texto formal de la Constitución y, además, por los derechos fundamentales implícitos que ingresan al ordenamiento jurídico dominicano por la vía creada por esos textos, conformando así el llamado *bloque de constitucionalidad*.

Creo que ese proceso de *constitucionalización del derecho a la seguridad social* alcanzó su punto más elevado con la Constitución de 2010, bajo cuya luz la ley 87-01 se muestra como constitucionalmente cuestionada, por su evidente carácter mercantilista, apartado de los postulados en que descansa el artículo 60 de nuestra Ley Fundamental.

Dado lo anteriormente descrito, no quiero quedarme en la mera crítica del sistema, sino que quiero hacer, a modo de conclusión, algunas sugerencias muy puntuales.

En primer lugar, creo que los órganos jurisdiccionales del país, sobre todo el Tribunal Constitucional, están llamados a ejercer, como buenos jueces pretorianos y eficientes guardianes de la Constitución, una labor de control y de adecuación constitucional de las leyes 379, 87-01 y cualquier otra sobre la materia²² al propósito del Constituyente, consolidando y fortaleciendo los criterios jurisprudenciales más avanzados en ese sentido, como lo dejó bien establecido nuestro órgano constitucional, por ejemplo, en sus sentencias TC/0203/13, TC/0375/16, TC/0405/19, TC/0501/19 y TC/0051/20, entre otras. Esta es la mejor manera que tienen los órganos de impartir justicia, de hacer honor a su labor, para procurar, en esta materia, la armonía de su jurisprudencia con los nobles propósitos del Constituyente dominicano, quien quiso conferir a la protección de los riesgos sociales (ello parece indudable) un claro carácter constitucional.

En segundo lugar, creo que es necesario desoír las voces que santifican el sistema, quienes, además de concebir la seguridad social como un negocio, no como un servicio público, no entienden que los fondos de pensiones no son cajas de ahorro ni fondos de inversiones²³. Por eso, aunque se crea que clamo en el desierto,

hay que hacer caso a los estudios serios que piensan en los trabajadores que cotizan, no en los dueños del negocio²⁴. Por eso no descarto que en el futuro haya necesidad de volver al sistema de reparto, sobre todo cuando «descubramos», llegado el momento, el monto irrisorio de las pensiones del cantaleteado sistema de capitalización individual.

Quizás un punto intermedio sea aquel en que existan dos regímenes básicos generales de seguridad social (uno para el sector público y otro para el sector privado), que funcionen dentro del sistema de reparto, con carácter de orden público y obligatorio, a los que se sumen regímenes complementarios administrados por el sector privado (tal como funcionan las AFP y las ARS en la actualidad), de carácter convencional y voluntario, tal como funcionan estos regímenes en los países desarrollados para sindicatos y asociaciones mutualistas, por ejemplo. Se trataría de un sistema mixto, compuesto por un *régimen básico de reparto* (de carácter obligatorio y de orden público), que cubra entre el 60 % y el 70 % de los riesgos sociales, y un *régimen complementario* (de carácter privado, voluntario y convencional), que cubra entre un 20 % y un 30 %, con un margen moderador (un *ticket moderador*) de un 10 %, aproximadamente, del costo del riesgo cubierto, cuyo pago recaiga sobre los beneficiarios.

A ello agregaría un *fondo de pensiones garantizado*, subsidiado por empleadores,

22 Véase, además, de las citadas, las leyes sobre regímenes particulares de trabajadores privados y del Estado, como, por ejemplo, las viejas leyes 82 (modificada), sobre el seguro de vida, cesantía e invalidez de los funcionarios y empleados públicos, y 6-86, que crea un fondo para servicios sociales, pensiones y jubilaciones para los trabajadores sindicalizados de la construcción y ramas afines. A esa lista hay que agregar, obviamente, las leyes de importancia más recientes en la materia, la 397-19 y la 13-20.

23 Vide al respecto Nicholas Barr *et al.*, *Prosperidad y pensiones. Reflexiones y perspectivas tras 20 años de la reforma de pensiones en la República Dominicana*, Asociación Dominicana de Administradoras de Fondos de Pensiones, Santo Domingo, 2022.

24 Vide Ciriaco Cruz, Matías Bosch Carcuero y Francisco Tavárez (coordinadores), *Análisis y propuesta de un sistema de pensiones por vejez justo y sostenible como alternativa a las AFP en República Dominicana*, Fundación Sol, Fundación Juan Bosch, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UASD y Seguridad Social Digna, Santo Domingo, 2023.

trabajadores y el Estado, para garantizar el pago de las pensiones de aquellos empleadores que se sustraigan a la ley y al consecuente pago de las cotizaciones sociales, que supere las deficiencias que en ese sentido conlleva la aplicación del artículo 728 del Código de Trabajo y todas las leyes sobre seguridad social en el país.

Sólo así podríamos hablar de verdadera constitucionalización de la seguridad social en República Dominicana. De lo contrario, la Constitución sería considerada, en esta materia, como mera hoja de papel, en el sentido afirmado por Ferdinand Lasalle²⁵.

Referencias

- Barr, Nicholas et al., *Prosperidad y pensiones. Reflexiones y perspectivas tras 20 años de la reforma de pensiones en la República Dominicana*, Asociación Dominicana de Administradoras de Fondos de Pensiones, Santo Domingo, 2022.
- Bosch Carcuro, Matías y Airon Fernández Gil, *Del negocio seguro a la seguridad social*, Fundación Juan Bosch, Santo Domingo, 2019.
- De Ferrari, Francisco, *Los principios de la seguridad social*, segunda edición, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1982.
- Cruz, Ciriaco, Matías Bosch Carcuro y Francisco Tavárez (coordinadores), *Análisis y propuesta de un sistema de pensiones por vejez justo y sostenible como alternativa a las AFP en República Dominicana*, Fundación Sol, Fundación Juan Bosch, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UASD y Seguridad Social Digna, Santo Domingo, 2023.
- Dupeyroux, Jean-Jacques, *Droit de la sécurité sociale*, décima segunda edición, Dalloz, París, 1988.
- Favoreu, Louis Joseph, “La constitucionalización del derecho”, *Revista de derecho*, volumen XII, p. 34. (Recuperado a partir de <http://revistas.uach.cl/index.php/revider/article/view/2866>, el 4 de octubre de 2023).
- Gil, Domingo, “La teoría de los derechos implícitos”, *Anuario 2015*, Tribunal Constitucional de la República Dominicana, Santo Domingo, 2016.
- Herrera Borna, Orestes, *Seguridad social en la República Dominicana*, Universidad Católica Madre y Maestra, Santiago, 1979.
- Hernández Rueda, Lupo y Carlos Hernández Contreras, *La seguridad social en Santo Domingo*, Instituto de Estudios del Trabajo, inc., Santo Domingo, 1996.
- Lasalle, Ferdinand, *¿Qué es una constitución?*, séptima reimpresión de la primera edición, Panamericana Editorial, Bogotá, 2004.
- Pegoraro, Lucio, “Constitucionalización del derecho y cultura constitucional”, *Revista dominicana de derecho constitucional*, Tribunal Constitucional de la República Dominicana, número 1, diciembre de 2018.
- Rodríguez, Namphi y Belén Félix, *Inconstitucionalidad de la Actividad Reglamentaria del Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS)*, Fundación Prensa & Derecho, Santo Domingo, 2014.

25 Ferdinand Lasalle, *¿Qué es una constitución?*, Panamericana Editorial, séptima reimpresión de la primera edición, Bogotá, 2004.

El Código de Trabajo dominicano a la distancia de 30 años después de su promulgación¹

Nancy I. Salcedo Fernández²

Recibido: 3 de abril de 2024– Aceptado: 16 de abril de 2024

Resumen

Como ocurrió en el año 1992, los principales actores de la sociedad deben reunirse para discutir las debilidades y fortalezas del Código de Trabajo vigente para adaptarlo a los nuevos tiempos, además de adecuarlo a la época en la que vivimos, pues en el transcurso de estos 30 largos años el mundo ha cambiado y se han producido procesos disruptivos que han transformado a la República Dominicana, sobre todo en materia tecnológica, la cual impacta frontalmente los derechos de las personas trabajadoras.

Palabras clave: Derecho del Trabajo, Cuarta Revolución Industrial, persona trabajadora, tecnologías, reforma.

Abstract

As it happened in 1992, the main actors of society must come together to discuss the weaknesses and strengths of the current Labor Code to adapt it to the new times, as well as to adjust it to the era in which we live. Over the course of these 30 long years, the world has changed, and disruptive processes have occurred that have transformed the Dominican Republic, especially in terms of technology, which directly impacts the rights of workers.

Keywords: Labor Law, Fourth Industrial Revolution, worker, technologies, reform.

¹ Ponencia presentada en el Seminario «A 30 años del Código de Trabajo: el derecho laboral en el primer cuarto del siglo XXI», organizado por la Escuela de Derecho del campus de Santiago y celebrado el 28 de octubre de 2023 en el auditorio de Ciencias de la Salud del campus de Santiago.

² Jueza de la Suprema Corte de Justicia, miembro del Consejo del Poder Judicial y coordinadora de la Comisión para la Igualdad de Género del Poder Judicial, es licenciada en Derecho, egresada de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM) en el año 1981, y desde esa alta casa de estudio (su alma mater), también recibió el título de Magister en Derecho Constitucional, conjuntamente con la Universidad de Castilla-La Mancha, además del título de magister en la Maestría en Derechos y Libertades Fundamentales y sus Garantías, (doble titularidad con la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra) en el año 2009. Correo electrónico: nsalcedo@poderjudicial.gob.do

I. Introducción

El Código de Trabajo vigente fue producto de varios factores sociales de esa época, dentro de los que se encuentra el diálogo tripartito a que fue sometido. Por lo que se trató, sin lugar a duda, de un marco normativo necesario y novedoso para la época, que contribuyó al desarrollo del Derecho Laboral dominicano como lo conocemos hoy, así como a mejorar la calidad de vida y la economía nacional.

Esto es que la promulgación de la Ley núm. 16-92, que aprueba el Código de Trabajo, en fecha 29 de mayo de 1992, trajo, en su momento, grandes cambios estructurales en el derecho social dominicano, sin embargo, en el transcurso de estos 30 largos años el mundo ha cambiado y se han producido procesos disruptivos que han transformado a las sociedades, sea en sus formas de gobierno y sus organizaciones económicas, políticas y sociales. Transformación de la cual no escapó la República Dominicana. En otras palabras, es innegable que el Código de Trabajo constituyó un gran avance para la época en la que fue promulgado, pero el mundo laboral ha ido evolucionando, dejando obsoletos algunos aspectos de esa legislación.

II. Actualizaciones necesarias

Por un lado, es sencillo afirmar que la norma laboral debe ser actualizada, ya que muchas disposiciones del Código de Trabajo carecen, en la actualidad, de utilidad práctica o simplemente no encajan en la realidad dominicana actual.

Como muestras de eso, citaremos algunos aspectos:

- El trabajo doméstico debe ser regulado de acuerdo con el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo,

sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y la Ley núm. 87-01, de fecha 9 de mayo de 2001, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, pues se ha pasado por alto que este tipo de trabajadores tiene un contrato de trabajo y, por lo tanto, pertenecen al régimen contributivo con todos sus beneficios de orden.

- Se debe armonizar la norma laboral con las siguientes leyes: Ley núm. 87-01, de fecha 9 de mayo de 2001, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social (Tema de la maternidad y el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre licencias de maternidad); Ley de reestructuración de Sociedades Comerciales; Ley sobre Otorgamiento de Fianza Pública, entre otras.
- Se debe revisar el breve plazo para la ejecución de las sentencias, así como flexibilizar el duplo para las empresas MYPIMES y adecuar el límite de la astreinte contenido en el artículo 86 del Código de Trabajo;
- En el ámbito procesal debe ser reformado el procedimiento de autorización de despido de un trabajador protegido por el fuero sindical, dada sus evidentes lagunas.
- Igualmente hacer contradictoria y con todas las garantías del debido proceso la autorización de despido de la trabajadora embarazada, pues la Constitución en su artículo 69.10 así lo exige para cualquier actividad administrativa.

- Eliminar el formalismo de la producción de prueba escrita e incorporar los medios de prueba digitales al proceso.
- Adecuar el lenguaje inclusivo y en ese orden sustituir el trabajador por persona trabajadora; minusválido por persona en condiciones especiales.
- Es crucial que los inspectores del Ministerio de Trabajo ejerzan su labor con mayor autoridad y eficacia, especialmente en la supervisión de aspectos vitales como la seguridad e higiene en el trabajo, a fin de prevenir accidentes laborales.
- Asimismo, dentro de los puntos más relevantes que se deben modificar está la figura del vocal como integrante de los tribunales de trabajo, en la medida de que, en realidad, la mayoría de las conciliaciones promovidas por estos no arrojan resultados positivos, pues no es normal que las partes concilien ante el tribunal si previamente no se ha concertado una adecuada comunicación entre ellas, porque —evidentemente— nadie consciente una propuesta conciliatoria antes de estudiarla detenidamente, además de que la solemnidad del tribunal a veces impide la conciliación, afirmación que realizo fruto de mi experiencia como jueza laboral.

Respecto de ese último punto, es oportuno resaltar la importancia del Reglamento General sobre Mecanismos no Adversariales de Resolución de Conflictos que aprobó recientemente el Pleno de la Suprema Corte de Justicia mediante Resolución núm. 446-2023, de fecha 31 de agosto de 2023, el cual facilitará

la interlocución entre las partes y garantizar la armonía social, en todas las materias.

La comunidad juslaboralista entiende que lo idóneo es retornar a la vía administrativa de la conciliación, en tanto que otros pensamos que para dirimir los conflictos laborales fuera creado el juez o jueza conciliador, quien podrá como profesional de la mediación emplear todas las técnicas legales de resolución alternativa de conflictos para facilitar un acuerdo entre las partes.

Entendemos fundamental redefinir, cuanto antes, las modalidades de contratación, ya que estas deben adecuarse a la época actual, tal como afirmamos en un conversatorio organizado por el Tribunal Constitucional, pues nos encontramos en la cuarta revolución industrial (4.0), la cual se está caracterizando por el desarrollo de las máquinas inteligentes (IA), las tecnologías (Big Data, algoritmos) y la era donde la tendencia es que todo sea digital.

III. La nueva revolución industrial

Hemos visto que todas las revoluciones industriales tienen algo en común, y es que han provocado cambios trascendentales en el Derecho del Trabajo, pues se modifica la forma en la que se produce y se trabaja ya que históricamente ha quedado demostrado que la tecnología mientras más avanza tiende a aliviar la carga de los trabajos más pesados para los seres humanos, sea porque son mejores, más rápidas o incansables, lo que conlleva a sentirnos más libres.

Por esa razón, la humanidad ha creado tecnologías que colaboran en el reclutamiento del personal, ya que los algoritmos elaboran perfiles, evalúan literalmente a los candidatos y depuran sus características para recomendar a

los empleadores, de modo que esta forma de utilizar la tecnología en el ámbito del Derecho del Trabajo colabora en el reclutamiento del personal. Esto sin dejar de ser precavidos, ya que algunos algoritmos no son ajenos a los sesgos, mismos que pueden derivar en decisiones discriminatorias.

Sobre este asunto Cathy O' Neil citada por Jorge Toyama y Ariana Rodríguez advirtieron: «No creo que sean las matemáticas, sino los algoritmos. Ese es parte del problema; estamos trasladando nuestra confianza en las matemáticas a unos modelos que no entendemos cómo funcionan. Detrás, siempre hay una opinión, alguien que decide qué es importante. Si miramos las redes sociales, hay sesgos. Por ejemplo, se ordenan los contenidos en función de quién habla más en Twitter o Facebook. Eso no son matemáticas, sino discriminaciones hechas por humanos. La persona que diseña el algoritmo define qué es el éxito».

De manera que, si la tecnología incurriera en sesgos discriminatorios, se violaría, por ejemplo, el artículo 62.5 de la Constitución, que prohíbe «toda clase de discriminación para acceder al empleo o durante la prestación del servicio». Como también el principio VII del propio Código de Trabajo, en la medida de que este prescribe que «se prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección a la persona del trabajador. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no están comprendidas en esta prohibición».

Igualmente, existen algoritmos para el seguimiento de la prestación de los servicios del trabajador, tal como aquel que captura la información biométrica del personal o el reconocimiento facial o de voz, con el objetivo de registrar la hora de entrada y de salida de las personas trabajadoras, así como las máquinas de video vigilancia que detectan la forma de trabajo de sus colaboradores y las posibles faltas en que estos incurran, con el objetivo de ponderarlas en caso de despido justificado; a propósito de esto muchas empresas los utilizan para, además del registro, procesar amonestaciones automáticas por tardanzas o salidas anticipadas.

Precisamente por eso entendemos indispensable su regulación en el Código de Trabajo, ya que el uso de estos sistemas es administrado por la IA y pudieran atentar contra los derechos de las personas trabajadoras, pues esta toma decisiones prescindiendo de elementos tan importantes como las causas justificadas y la fuerza mayor.

Se ha visto también que esta clase de algoritmos pudieran, incluso, poner término a la relación laboral, pues al documentar las actividades de las personas trabajadoras podrían registrar incidencias que parecieran justificarlo, por esa razón, el Código de Trabajo debería regular dicha actividad en la actualidad, eminentemente digital.

En esa misma línea de pensamientos, la OIT en su estudio «Trabajar para un futuro más prometedor» ha recomendado que se debe «Encauzar y administrar la tecnología en favor del trabajo decente. Esto significa que los trabajadores y directivos han de diseñar la concepción del puesto de trabajo. Significa también que se adopte un enfoque de la

inteligencia artificial “bajo control humano” que garantice que las decisiones definitivas que afectan al trabajo sean tomadas por personas...” (2019, p. 13).

Por todo lo anterior, es incuestionable que el uso de la tecnología para el reclutamiento y la permanencia del talento humano dentro de una empresa dependerá de su uso razonable y controlado, sin sustituir los sentimientos, ni las emociones, valores vitales al momento de ingresar a las personas idóneas y evaluar su rendimiento, lo que debió haber regulado el legislador dominicano pasados ya 30 años de la promulgación del Código.

El propio presidente emérito del Tribunal Constitucional, magistrado Milton Ray Guevara estableció en una oportunidad que «las legislaciones laborales nacionales deben ser adecuadas para que reconozcan las nuevas formas de trabajo que implica la economía digital» (2019).

Asimismo, el director de la OIT precisó que «necesitamos políticas para ayudar a las personas a tener acceso y desarrollar las habilidades correctas para ser insertado en tecnologías y prácticas sostenibles...» (2023), como también es fundamental en la actualidad que el Código de Trabajo regule las plataformas digitales, el teletrabajo, ya que cuando hablamos sobre la tecnología aplicada al trabajo, es indispensable mencionar a empresas como Uber, Didi, entre otras.

En palabras de Rafael Alburquerque: «Hay que regular de alguna forma el trabajo tecnológico y digital; quién paga la luz eléctrica, los equipos. Debe hablarse del derecho a la desconexión,

a la intimidad, a cómo preservarla en el hogar. En el caso de las plataformas digitales, ellos reclaman un artículo esencial y es que los algoritmos sean comunicados y registrados en el Ministerio de Trabajo» (2023).

Esto es porque estas formas de trabajo tienen impacto directo en el Derecho del Trabajo, específicamente en el elemento de la subordinación y los derechos a la seguridad social de los trabajadores, lo cual debe ser regulado por el legislador dominicano, ya que estas plataformas pudieran impactar los derechos de las personas trabajadoras, específicamente por la ausencia de regulación al respecto, lo que no ocurre en otros países del mundo. La idea es evitar el trabajo precario y preservar la dignidad de los que prestan servicio.

Como muestra de eso, el derecho chileno (uno de los más avanzados en Latinoamérica respecto del desarrollo y la transformación digital), regula la plataforma digital de servicios, conceptualizándola como «aquella organización que, a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permite que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios, para los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros, u otros».³

A diferencia de nuestro país, en la República de Chile existen leyes que regulan las relaciones laborales a través de estos medios digitales. En

3 Artículo 152 *quáter* Q del Código de Trabajo chileno, modificado por el artículo 2 de la Ley núm. 21.431, de fecha 8 de marzo de 2022, República de Chile.

ese país suramericano se contempla, incluso, que las plataformas están obligadas a elaborar contratos de trabajo, independientemente de que se trate de trabajadores dependientes o independientes de la plataforma; en el que se deberán indicar, entre otras cosas, la naturaleza, los términos y condiciones del servicio o las tarifas, además de las jornadas laborales o tiempos máximos de conexión.

IV. Reflexiones finales

Transcurridos 30 años, es la doctrina jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia la que ha mantenido actualizado el Código de Trabajo en muchas vertientes, pero esta no es suficiente dado el principio constitucional de separación de poderes, pues recordemos que el artículo 4 de la Constitución de la República prescribe que los poderes son independientes en el ejercicio de sus respectivas funciones, de modo que sus encargados son responsables y no pueden delegar sus atribuciones, las cuales son determinadas únicamente por la misma constitución y la ley.

Esto es, que las personas que administramos justicia no somos legisladores, ni podemos suplantar sus funciones, ya que nuestra misión se limita a la aplicación del espíritu de las reglas de derecho aprobadas por estos u otras autoridades administrativas, de modo que la solución no está en el judicial, sino, en el legislativo.

Recordemos también que el trabajo es un derecho fundamental que no solo protege la dignidad de las personas, sino que también cumple con una función social al ayudar a los Estados y sus gobiernos a preservar la paz entre sus ciudadanos.

Por esa razón, precisamos, una vez más, que es necesario actualizar el ordenamiento jurídico, para que se reconfiguren los derechos de las

personas trabajadoras frente a los cambios y las tecnologías como la inteligencia artificial y se mitiguen los conflictos legales y sociales que surgirán producto de su implementación, como actualmente ocurre en los Estados Unidos de América con la denominada «huelga de los guionistas de Hollywood».

Sobre esto último, las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores deben siempre reconocer el enorme potencial de la negociación colectiva y la concertación social como herramientas flexibles que pueden adaptarse a las circunstancias cambiantes y anticiparse a las decisiones legislativas, ofreciendo soluciones en un entorno en constante evolución.

En conclusión, entendemos que, como ocurrió en 1992, los actores, empleadores, trabajadores y el gobierno, junto a la sociedad civil y las universidades, deben reunirse para discutir las debilidades y fortalezas del Código de Trabajo vigente, para adaptarlo a los nuevos tiempos, además de adecuarlo, por qué no, a los criterios sostenidos por la doctrina jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia y los precedentes del Tribunal Constitucional.

Pues, como subraya el lema de este año, en ocasión de la celebración del día universal de la erradicación de la pobreza, se debe garantizar el «Trabajo decente y la protección social para la dignidad de las personas».

Referencias

Asamblea Nacional de la República Dominicana (13 de junio, 2015). *Constitución de la República Dominicana*. Gaceta Oficial núm. 10805.

Congreso Nacional de la República Dominicana (29 de mayo de 1992). *Ley núm. 16-92. Que aprueba el Código de Trabajo*. Gaceta Oficial núm. 9836.

Congreso Nacional de la República Dominicana (9 de mayo de 2001). *Ley núm. 87-01. Que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social*. Gaceta Oficial núm. 10086.

Congreso Nacional de la República de Chile (8 de marzo de 2022). *Código de Trabajo modificado por el artículo 2 de la Ley núm. 21.431*.

Organización Internacional del Trabajo (30 de mayo de 2000). *Convenio 183. Sobre la Protección de la Maternidad*.

Organización Internacional del Trabajo (1.º de junio de 2011). *Convenio 189. Sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos*.

Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana (31 de agosto de 2023). *Resolución núm. 446-2023. Reglamento General sobre Mecanismos no Adversariales de Resolución de Conflictos en la República Dominicana y Guía para la Derivación de Casos Judiciales*.

Cathy O' Neil citada por Jorge Toyama y Ariana Rodríguez. *Algoritmos laborales; Big Data e Inteligencia Artificial*. [26 de septiembre de 2023].

Organización Internacional del Trabajo (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor* (1.ª ed.).

Ray, Milton citado por Tribunal Constitucional de la República Dominicana (2019). *Magistrado Ray Guevara sostiene que las leyes laborales deben adecuarse a las nuevas formas de trabajo en la economía digital*. Tribunalconstitucional.gob.do.

Houngbo, Gilbert F. citado por Diario Libre (2023). *Director de la OIT cita factores a tomar en cuenta para reformar el Código de Trabajo dominicano*. Diariolibre.com.

Albuquerque, Rafael citado por Diario Libre (2023). *Rafael Albuquerque: La comisión que discute el Código Laboral no se ha reunidos desde noviembre*. Diariolibre.com.

CONVOCATORIA

Para remisión de trabajos para la revista *luris Forum*

El Consejo Editorial de la Revista *luris Forum* invita a la comunidad jurídica a remitir sus trabajos sobre derecho público y privado, nacional, internacional o comparado.

Se aceptan ensayos, artículos, reseñas de libros y comentarios de decisiones jurisdiccionales y legislaciones del derecho público o privado, nacional, internacional o comparado. Las contribuciones, en español, inglés o francés, se publicarán de manera digital y en atención a los lineamientos aprobados por el Comité Editorial para su evaluación y aceptación, disponibles en el portal de la revista.

La primera página del trabajo debe contener: (a) Título del trabajo; (b) Nombre del autor (o autores, en caso de colaboración); (c) Resumen de la hoja de vida, últimos títulos alcanzados, tipo de afiliación institucional, país de origen y correo electrónico de contacto del autor (o autores, en caso de colaboración) como primer pie de página del trabajo; (d) Resumen de un párrafo, en español, de máximo 110 palabras o 10 líneas digitadas del trabajo; (e) Resumen de un párrafo, en inglés, de máximo 110 palabras o 10 líneas digitadas del trabajo; (f) Un máximo de cinco palabras claves (en inglés y español) que más identifiquen los puntos clave o temáticas de investigación del trabajo; (g) Dirección electrónica del autor (o autores, en caso de colaboración)

Los trabajos deben ser remitidos en medio magnético o electrónico, en formato .doc (Word), a 1½ espacio y en tipografía Times New Roman 12, márgenes izquierdo y derecho de una pulgada y todas las páginas deben estar numeradas. Los artículos y ensayos no deben superar las 15,000 palabras (incluyendo introducción y conclusión) o no ser menor de 10 ni mayor de 25 páginas. Por su parte, las reseñas y entrevistas no deben superar las 5,000 palabras o no ser menor de cinco ni mayor de 10 páginas. No obstante, el Consejo Editorial de la revista podrá dispensar de estos límites cuando se justifique la publicación.

Las colaboraciones deberán incluir, al final del texto y en orden alfabético, la bibliografía de los libros, artículos de revistas y ensayos en obras colectivas que sustenten el trabajo presentado, siguiendo los criterios indicados más abajo. Para la elaboración de las notas a pie de página y las referencias bibliográficas se requiere el formato de la norma ISO 690:2010. Las referencias bibliográficas deberán ordenarse alfabéticamente según el formato de la norma ISO 690:2010 al final del documento.

La extensión de la bibliografía, los resúmenes y las palabras claves, en inglés y español, no se computan respecto de ningún tipo de colaboración.

Los trabajos deben ser remitidos en medio magnético o electrónico a la siguiente dirección electrónica publicacionesderecho-csd@ce.pucmm.edu.do. El Consejo Editorial examinará cada trabajo según criterios de pertinencia, coherencia, aporte y estilo para decidir sobre la conveniencia de su publicación; posteriormente, se envía a dos miembros del Comité Evaluador, quienes evalúan, objetiva y anónimamente, la calidad del artículo.





Campus de Santiago

Autopista Duarte km 1 1/2, Santiago, República Dominicana
T. 809 580 1962

Campus de Santo Domingo

Av. Abraham Lincoln esq. Av. Simón Bolívar, Santo Domingo, República Dominicana
T. 809 580 1962