

LA REFORMA LABORAL EN AMÉRICA LATINA Y LA REFORMA LABORAL EN REPÚBLICA DOMINICANA ¹

Por CARLOS HERNÁNDEZ CONTRERAS ²

Contenido sumario

INTRODUCCIÓN

- 1. LAS PRIMERAS LEYES LABORALES Y LA CODIFICACIÓN**
- 2. LA CONSOLIDACIÓN DEL MODELO PROTECTOR LABORAL**
- 3. CUESTIONAMIENTO Y FLEXIBILIZACIÓN DEL MODELO TRADICIONAL**
- 4. APRECIACIÓN CRÍTICA DE LAS REFORMAS A PARTIR DE LOS AÑOS 1990**
- 5. PRINCIPALES DESAFÍOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD**
 - A. Transformación Tecnológica y Digitalización
 - B. Precarización y Fragmentación del empleo
 - C. Globalización y Competencia Internacional
 - D. Rediseño de la Formación Técnico-profesional
 - E. Seguridad Social e Impuestos
- 6. APRECIACIÓN CRÍTICA SOBRE LA INTENCION DE REFORMAR AL CÓDIGO DE TRABAJO DOMINICANO**
 - A. Tenemos un Código Laboral equilibrado: ni muy flexible ni muy rígido.
 - B. Sobre el Teletrabajo y los artículos 86 y 539.
 - C. Los embargos ejecutivos y el comportamiento del Ministerio Público
 - D. Con atinadas jurisprudencias se resuelven muchos asuntos.
 - E. Los Desafíos del Mundo Digital y la Globalización están en ciernes.
 - F. La solución está en aplicar las leyes, no en modificarlas.

¹ Conferencia preparada en ocasión del 1^a Encuentro Punta Cana Derecho del Trabajo y Seguridad Social, auspiciado por la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, la Asociación Dominicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y la Academia de Ciencias de la República Dominicana.

², Profesor de Derecho en la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM) y Miembro de número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (desde 2018). Más sobre el autor en: <https://carloshernandezcontreras.com/el-autor/>.

INTRODUCCIÓN

Las reformas laborales en América Latina tienen la particularidad de haber transcurrido por un mismo patrón cronológico, aunque con resultados disímiles a consecuencia del contexto social de cada país.³

En efecto, se registran las siguientes etapas:

1. Las primeras leyes laborales, que por lo general inician con los primeros años del siglo XX y se extienden hasta 1931, con excepciones – como la República Dominicana – que llegan hasta el 1951.
2. La codificación, que va desde 1931 hasta 1961, que empieza con México y Chile y culmina con Paraguay.
3. Consolidación del modelo protector laboral, que va desde 1965 hasta 1980.
4. Cuestionamiento y flexibilización del modelo tradicional, que va desde 1980 hasta el año 2000, pero que no se verifica de igual modo en todos los países.

1.- LAS PRIMERAS LEYES LABORALES Y LA CODIFICACIÓN

Las primeras leyes laborales en América Latina surgen, al igual que en Europa, como consecuencia de las reclamaciones obreras en una época en que los países de la región comenzaban a industrializarse. Mientras en Europa esas primeras leyes laborales aparecieron en la primera mitad del siglo XIX,⁴ en

³ Fuentes:

1. ARTURO BRONSTEIN, “*Pasado y Presente de la Legislación Laboral en América Latina*”, <https://webapps.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsanjos/papers/pasado.htm>, Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), San José, Costa Rica, 1998.
2. GUILLERMO CABANELLAS, “*Tratado de Derecho del Trabajo. Doctrina y Legislación Iberoamericana*”, Tomo I, Vol. 2, Pág. 116. Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires (Argentina), 3º Ed., 1987.
3. HUMBERTO VILLASMIL PRIETO, “*La incidencia de la Organización Internacional del Trabajo en el momento fundacional del Derecho del Trabajo Latinoamericano: unas notas introductorias*”. Conferencia dictada en ocasión del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en homenaje al maestro Lupo Hernández Rueda. 9-10 de julio de 2010. Santiago, República Dominicana.

⁴ En Gran Bretaña, en 1802 se limitó el trabajo de aprendices indigentes a 12 horas diarias, con exclusión del trabajo nocturno; en 1819 se prohibió de menores de 9 años en fábricas de algodón y se estableció jornada de 12 horas para menores de 9 a 16 años; en 1833 se prohibió el trabajo de menores de 9 años en fábricas textiles, se limitó a 69 horas semanal el trabajo de menores de 18 años, y se implementó la inspección gubernamental en las fábricas; en 1842 se prohibió el trabajo de menores en minas y se estableció la jornada de 36 horas semanal para menores de 10 a 13 años, por primera vez se legisló para las mujeres, prohibiendo trabajar en minas.

En Francia, en 1813 se prohibió el trabajo de menores de 10 años en minas; en 1841 se prohibió el trabajo de

América Latina surgen en la primera mitad del siglo XX.

PRIMERAS LEYES LABORALES EN AMÉRICA LATINA

Los primeros antecedentes fueron las leyes sobre descanso dominical promulgadas en la Argentina y Colombia en 1905. En el año siguiente se adoptó una ley de accidentes del trabajo en Guatemala, mientras que la jornada de ocho horas se fue implantando después en diversos países: Panamá (1914), Uruguay (1915) y Ecuador (1916). De la misma época son las leyes de accidentes del trabajo de la Argentina (1915), Colombia (1915), Cuba (1916) y Brasil (1919). Ahora bien, el acontecimiento más importante de aquel entonces fue la adopción en 1917 de la Constitución de México, cuyo artículo 123 incluía un vasto catálogo de garantías sociales.

“Se afirma a menudo que la formación del derecho del trabajo en América Latina fue obra casi exclusiva del Estado, pues comenzó a desarrollarse en un período preindustrial y en ausencia de presión obrera. Convendría no obstante relativizar esta idea, pues hacia principios de siglo varios países como la Argentina, Brasil, Chile, México o el Uruguay ya contaban con una base industrial de alguna importancia. Recordemos, además, que por aquella época América Latina vivió grandes y a veces sangrientos conflictos laborales, lo que indica que la protesta obrera no era insignificante. Por lo tanto, la industrialización y las luchas sindicales de entonces cumplieron un papel en la formación del derecho del trabajo en América Latina. Éste pasó por etapas similares a las que

menores de 8 años en fábricas con 20 o más trabajadores, se implementó la jornada de 8 a 12 horas para menores de 16 años y se prohibió el trabajo nocturno a menores de 14 años; en 1848 se implementó la jornada máxima de 10 horas para menores de 14 años.

En Prusia (Alemania), en 1839 se prohibió el trabajo de menores de 9 años y se estableció la jornada máxima de 10 horas diarias para menores de 16 años. En 1853 se prohibió el trabajo de menores de 12 años en fábricas, y se inició la inspección laboral.

conoció en Europa, pues la primera reacción del Estado ante la protesta obrera fue la represión. Sin embargo, a diferencia de Europa, la etapa represiva de la legislación laboral fue más bien corta en América Latina, pues el Estado, sin abandonar su autoritarismo, se orientó en un tiempo."⁵

Dicha legislación surgió como consecuencia del desarrollo económico de los países de la región, y, por lo general, el Estado promovió dichas reformas en un modo similar a como se hizo en la Alemania de Bismark, en el siglo XIX.⁶ El Estado auspició todo un sistema legal de protección social para beneficio de la clase trabajadora; no por afinidad a la causa laboral ni como concesión a huelgas y luchas del proletariado, sino a modo preventivo o por populismo.

Codificación laboral en América Latina: Chile y México, en 1931, Venezuela, 1936, Ecuador 1938, Bolivia 1939, Brasil y Costa Rica 1943, Nicaragua 1945, Guatemala y Panamá 1947, Colombia 1948 y 1950, la República Dominicana 1951, Honduras 1959, Paraguay y Haití 1961, y El Salvador en 1963. Sólo Uruguay, Perú y Argentina, no adoptaron códigos laborales, lo que no quiere decir que no tengan una amplia legislación del trabajo.

En América Latina, desde un inicio el Estado asumió un rol central, híbrido: protector y represivo a la vez, interviniendo en las relaciones individuales y colectivas de trabajo.⁷ Este sesgo estatal marcó una diferencia con Europa, donde los sindicatos tuvieron mayor protagonismo en la gestación normativa.

En un primer momento, predominó la represión de sindicatos y huelgas,

⁵ ARTURO BRONSTEIN, "*Reforma Laboral en América Latina: entre garantismo y flexibilidad*", Revista Internacional del Trabajo, volumen 116, año 1997, número 1 (primavera)

⁶ IGNASI DIEZ I NOVELLA, "*Bismark, el padre antisocialista de la Seguridad Social*". Fuente: <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20210521/7465057/bismarck-padre-antisocialista-seguridad-social.html>.

⁷ Se destacan los códigos de trabajo de Nicaragua (promulgado en 1944 por Somoza), la República Dominicana (de 1951, llamado por el nombre del «benefactor» Trujillo), Haití (llamado Código Duvalier) y Paraguay (promulgado en 1961 por Stroessner)

consideradas amenazas al orden público. Sin embargo, rápidamente se instauraron leyes de carácter protector, inspiradas en modelos europeos y en la doctrina social cristiana. Con ello, surgió un **Derecho Laboral garantista**, que otorgaba al trabajador estabilidad en el empleo, límites a la jornada, salario mínimo y protección sindical. Estas normas se vincularon al modelo económico llamado "proteccionista", que buscaba fomentar la industrialización.

2.- LA CONSOLIDACIÓN DEL MODELO PROTECTOR LABORAL

Luego viene un período de consolidación del modelo protector laboral, que va desde 1965 hasta 1980.

El ciclo de profundización de la legislación laboral comenzó en 1965 con una reforma sustancial en:

- **Colombia** (Decreto legislativo núm. 2351, de 4 de septiembre de 1965, publicado en *SL*, 1965-Col. 1)
- y continuó con la promulgación de dos leyes importantes en **Chile** (Ley núm. 16455 sobre terminación del contrato de trabajo, de 5 de abril de 1966 [*SL*, 1966-Chile 1], y ley núm. 16625, sobre la sindicación campesina, de 26 de abril de 1967 [*SL*, 1967-Chile 1]).
- Les siguieron la nueva Ley Federal del Trabajo de **México**, un nuevo Código del Trabajo en **Panamá**, de diciembre de 1971, y el Reglamento de la Ley del Trabajo de Venezuela, dictado en 1973 (publicados respectivamente en *NL*, 1969-Méx. 1; *SL*, 1971-Pan. 1, y *SL*, 1973-Ven. 1).
- No menos garantistas fueron las leyes adoptadas entre 1970 y 1974 en el Perú por el régimen militar «populista» de Velasco Alvarado" (Ley General de Industrias, 1970 (que creó las comunidades

laborales), en SE, 1970-Per. 2 (revisada en 1977 por el decreto ley núm. 21789, en SL, 1977-Per. 1, y nuevamente en 1978 por el decreto ley núm. 22229, en SL, 1978-Per. 2); decreto ley núm. 18471, 1970 (que estableció el principio de la reintegración en su empleo del trabajador despedido injustificadamente), en SE, 1970-Per. 3 (revisado en 1978 por el decreto ley núm. 22126, en SL, 1978-Per. 1); decreto presidencial núm. 006-71-TR, sobre negociación colectiva, en SE, 1971-Per. 2; decreto ley unir. 20598, de 1974, sobre empresas de propiedad social, en SL, 1974-Per. 1),

- lo mismo que la ley argentina sobre el régimen de contrato de trabajo, promulgada en 1974 por la administración peronista, de regreso en el poder (Ley núm. 20744, de 11 de septiembre de 1974, en SL, 1974-Arg. 2. Fue modificada en 1976, durante el régimen militar, por el decreto núm. 390, de 13 de mayo de 1976, en SL, 1976-Arg. 1).

En muchos casos el componente ideológico fue fundamental. Las reformas fueron impulsadas por el populismo, representado por líderes como Perón en Argentina o Velasco Alvarado en Perú, quienes fortalecieron la legislación obrera como instrumento de legitimación política. A esto se sumaron las influencias de la democracia cristiana, el socialismo y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que promovió estándares internacionales y asesoró en la redacción de leyes.

3.- CUESTIONAMIENTO Y FLEXIBILIZACION DEL MODELO TRADICIONAL

Luego emerge la **crisis del modelo laboral tradicional**. Desde la década de 1980,⁸ la apertura económica y las reformas estructurales cuestionaron la

⁸ El primer embate serio tuvo lugar en 1966, cuando se promulgó en el Brasil una ley que instituyó un Fondo de Garantía de Antigüedad en el Servicio (FGTS) (Ley núm. 5107, de 13 de septiembre de 1966, publicada en SL,

rigidez del Derecho del Trabajo. Se impulsaron medidas de flexibilización que afectaron pilares como la estabilidad laboral, la negociación colectiva y la protección social. El objetivo era mejorar la competitividad, atraer inversión y enfrentar el crecimiento de la economía informal. Sin embargo, este proceso generó precarización, debilitamiento sindical y mayores desigualdades, sin garantizar un aumento sostenido de la productividad.

Desde entonces la Legislación Laboral Latinoamericana ha oscilado entre dos polos: la intervención estatal garantista y la liberalización impulsada por la globalización.

La confrontación entre flexibilidad y garantismo, contrariamente a lo que se supone, no muestra un resultado claro.

- Por un lado, el pensamiento neoliberal y sus orientaciones flexibilizadoras estuvieron muy presentes en las reformas intervenidas en la Argentina y el Perú entre 1991 y 1995.
- Y por el otro, en la República Dominicana, Paraguay, El Salvador y Venezuela se adoptaron nuevas leyes o códigos de trabajo que conservaron e inclusive profundizaron la protección tradicional.
- De eclécticas pueden calificarse las revisiones que tuvieron lugar en Colombia, Ecuador, Panamá y Chile, pues buscaron un compromiso entre garantismo y flexibilidad.

4.- APRECIACIÓN CRÍTICA DE LAS REFORMAS A PARTIR DE LOS AÑOS 1990

Las reformas laborales en América Latina desde los años 1990, se emprendieron bajo la bandera de la modernización y la competitividad; respondieron más a presiones externas —organismos internacionales, apertura de mercados y atracción de inversión extranjera— que a un auténtico consenso social.

Si bien es cierto que los marcos normativos anteriores resultaban rígidos y en ocasiones desfasados frente a la realidad económica, la orientación predominante de las reformas privilegió la reducción de costos y la flexibilización a expensas de la protección social y la estabilidad en el empleo.

1966-Bra. 1), en teoría opcional, pero en la realidad sustitutivo del sistema de protección contra el despido garantizado por la Codificación de Leyes del Trabajo.

En la práctica, lo que se presentó como un proceso de “adaptación a la globalización” terminó traducéndose, en muchos países, en una transferencia de riesgos desde el Estado y los empleadores hacia los trabajadores. La proliferación de contratos temporales, el debilitamiento de los sindicatos y la descentralización de la negociación colectiva abrieron paso a relaciones laborales más precarias, sin que ello se tradujera necesariamente en mejoras de productividad o en una expansión sostenida del empleo formal. La experiencia muestra que flexibilizar no es sinónimo de dinamizar.

Un aspecto que merece especial crítica es la homogeneidad con la que se intentó aplicar recetas externas a realidades nacionales muy diversas. América Latina no es un bloque uniforme, y las asimetrías económicas y sociales entre países hacen difícil que una misma estrategia produzca efectos positivos en todos. Así, lo que en Chile pudo generar cierta estabilidad, en otros contextos, como Perú o Colombia, amplificó la informalidad y la desigualdad. El riesgo de importar modelos sin un análisis profundo del tejido social y la idiosincrasia de los pueblos, provocó distorsiones, malestares sociales y la erosión de conquistas históricas en materia de derechos laborales.

Desde una perspectiva crítica, puede afirmarse que el gran ausente en gran parte de estas reformas fue el **diálogo social genuino**. Allí donde se construyeron consensos tripartitos, como en el caso de la República Dominicana, en 1992, se logró al menos una mayor legitimidad normativa. En cambio, cuando los cambios se impusieron unilateralmente, el resultado fue un distanciamiento creciente entre la norma y la realidad, acompañado de mayor conflictividad y desprotección, tanto para trabajadores como para empleadores.

Las reformas de los años noventa constituyen un recordatorio de que la flexibilización, cuando no está acompañada de mecanismos de protección adecuados, deviene en precarización. El Derecho Laboral no puede evaluarse únicamente en términos de eficiencia económica. Su esencia radica en garantizar justicia social y corregir las asimetrías de la relación laboral. El reto futuro para la región es, por tanto, diseñar marcos normativos que armonicen competitividad y equidad, reconociendo al trabajador no como un costo a reducir, sino como un actor central del desarrollo económico y social.

5.- PRINCIPALES DESAFÍOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD

En la actualidad, el **Derecho del Trabajo enfrenta el desafío de evolucionar** desde un modelo centrado en el empleo industrial y estable del siglo XX hacia un marco normativo más flexible, inclusivo y adaptado a la realidad de un mundo digital, globalizado y cambiante, sin perder de vista su misión esencial: la cooperación entre el Capital-Trabajo y el principio protector laboral.

El Derecho del Trabajo se enfrenta a un escenario de tensiones entre la flexibilidad exigida por el mercado y la necesidad de preservar su esencia protectora. Sus principales desafíos incluyen la adaptación a la digitalización, la lucha contra la precarización y la gestión de los impactos de la globalización. Superar estos retos implica repensar las categorías jurídicas tradicionales y construir marcos normativos más inclusivos, capaces de responder a la realidad contemporánea sin renunciar a su misión fundacional: garantizar la justicia social en las relaciones de trabajo.

A. TRANSFORMACIÓN TECNOLÓGICA Y DIGITALIZACIÓN

- La automatización y la inteligencia artificial transformarán el entorno laboral y provocarán la desaparición de oficios y desempleo.
- Por ejemplo, ya hay granjas que funcionan por completo sin un empleado, sólo bajo la dirección del dueño a través de medios telemáticos.
- Hay oficios como el transporte de camiones, y eventualmente el de pasajeros, que serán realizados por completo por vehículos autoguiados. Los sectores de la restauración y la mensajería, entre otros, podrán funcionar por completo mediante una combinación de robots, drones y aplicaciones conducidas por inteligencia artificial.
- La Primera Revolución Industrial provocó que con las primeras leyes laborales se pusieran límites a la jornada de trabajo, se fijaran salarios mínimos, se establecieran parámetros de nocturnidad, género y edad; del mismo modo corresponderá hacer algo similar a fin de conciliar las plataformas digitales, la robótica y la inteligencia artificial de tal suerte que no provoquen la extenuación del individuo convocado a laborar con tales medios telemáticos.
- Asimismo, corresponderá a los Estados intervenir a fin de asegurar que no se produzca un desplazamiento absoluto del ser humano en estos nuevos mecanismos de producción. Por ejemplo, si ya existe la capacidad

tecnológica de que una granja funcione sin empleados o la capacidad de que un puerto funcione sin estibadores o que los camiones marchen sin choferes, los Estados y Gobiernos están llamados a intervenir estableciendo normas que obliguen a cuotas de empleo mínimas.

- Ya lo dice la Biblia: “no sólo de pan vive el hombre”, que vale decir, las empresas no es sólo producción y dinero. Hay también una cuota de responsabilidad social. De qué vale tener una granja que produzca o camiones que transporten, si a la larga no hay gentes que consuman, pues carecen de oficios o de empleo, pues todo lo hacen las aplicaciones, los robots, los drones y las plataformas digitales.

B. PRECARIZACIÓN Y FRAGMENTACIÓN DEL EMPLEO

- La legislación laboral del siglo XX se fraguó bajo idílico ambiente laboral colectivo en la empresa, con una estabilidad laboral a largo plazo, en donde un trabajador se mantenía toda su vida laboral vinculado a un mismo empleador, incluso como pensionado bajo un plan de pensiones auspiciado por ese mismo empleador. Todo eso era un ambiente propicio para la gestación de organizaciones sindicales y la negociación colectiva de condiciones de trabajo.
- En la actualidad, el trabajador – al menos en Las Américas – es más individualista y no se visualiza ligado su vida entera a la empresa de otro. Se inserta en el mundo laboral como empleado, pero sus trabajos son efímeros. Es proclive al pluriempleo o la convivencia de un empleo con un negocio propio, y en muchos casos, a lo que aspira es al trabajo por cuenta propia.
- A todo esto se suma que las empresas tienden a eludir la contratación laboral fija, combinándola con contratos temporales, subcontratación y demás modos de externalización de sus operaciones.
- En ese estado de cosas, el Derecho del Trabajo no debe empecinarse en mantener su estado protector clásico, sino reconocer que el ambiente laboral del siglo XXI es otro, y que requiere otros remedios que aseguren una protección laboral y un reequilibrio entre Capital y Trabajo.
- El reto consiste en extender la cobertura de protección social y de seguridad jurídica a trabajadores (por cuenta ajena y por cuenta propia) que no encajan en el modelo tradicional de empleo estable y de tiempo completo.

C. GLOBALIZACIÓN Y COMPETENCIA INTERNACIONAL

- Las empresas multinacionales trasladan operaciones a países con regulaciones laborales más flexibles, lo que genera “dumping social”.
- Esto plantea la necesidad de normas laborales internacionales más sólidas y mecanismos efectivos de cumplimiento, como los convenios de la OIT y cláusulas sociales en tratados de libre comercio.

D. REDISEÑO DE LA FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL

- Todavía en muchos de nuestros países más de un 50% de las carreras tradicionales: psicología, contabilidad, derecho y medicina, ocupan las plantillas de estudiantes, cuando en China y países del Sudeste asiático predominan las carreras de ingeniería, biotecnología, matemáticas, informática, etc.
- Hace falta enlazar la educación superior (universidades e institutos técnico-profesionales) con prácticas profesionales en las empresas del país, facilitando así la inserción inmediata de los jóvenes al mundo laboral.

E. SEGURIDAD SOCIAL E IMPUESTOS

- Las reformas laborales deben implementarse a la par y en coherencia con las reformas a los sistemas de Seguridad Social y las reformas impositivas. Las reformas basadas en la flexibilización de los años 1990 demostraron que las reducciones de costos laborales en desmedro de los trabajadores son remedios ineficaces para hacer más competitiva la economía de un país, y los impuestos y los costos de la protección social son desmesurados y acuciantes para las empresas.
- Las reformas de los años 1990 demostraron que importar modelos impositivos, sin tomar en consideración las particularidades de los países, resulta más negativo que positivo. Por ejemplo, los anticipos, no resultan saludables en países, como la República Dominicana, en que el 95% son MIPYMES.

6.- APRECIACIÓN CRÍTICA SOBRE LA INTENCION DE REFORMAR AL CÓDIGO DE TRABAJO DOMINICANO

Y para finalizar, no puedo dejar de referirme al tema del momento en el Derecho del Trabajo Dominicano: El proyecto de reforma al Código Laboral actualmente en curso en el Congreso Nacional.

Desde el año pasado y en todo lo que va del año 2025 uno de los temas de debate en la sociedad dominicana versa sobre la supuesta necesidad de reformar al Código de Trabajo de 1992.

Sin embargo, quienes propugnan por esta reforma, son, por lo general, políticos que ostensiblemente desconocen las necesidades del mercado laboral dominicano y carecen de experiencia en el manejo y aplicación de la legislación laboral.

A.- TENEMOS UN CÓDIGO LABORAL EQUILIBRADO: NI MUY FLEXIBE NI MUY RÍGIDO.

El Código de Trabajo dominicano es una obra jurídica maestra, autoría de insignes juristas dominicanos: Lupo Hernández Rueda, Rafael Alburquerque y Milton Ray Guevara, quienes afinaron, en 1992, en actualizar conforme a los tiempos, al Código de Trabajo de 1951; que a su vez es el resultado del plausible trabajo de otros no menos ilustres juristas dominicanos: José E. García Aybar, Secretario de Estado de Trabajo, junto a Rafael F. Bonnelly, Humberto Ducoudray, Federico C. Álvarez, Manuel Ubaldo Gómez, Rafael Vidal y Germán Ornes Coiscou.

El Código de Trabajo dominicano se encuentra en el punto intermedio entre, de una parte, la laxa legislación laboral estadounidense, y de otra, la rígida y excesiva normativa europea.

Y en lo que respecta a nuestros pares en América Latina, nos encontramos por igual en un punto intermedio, pues la base de nuestra legislación laboral proviene de la Ley Federal de México y del Código de Trabajo de Chile, ambos de 1931, pero con el transcurrir de los años, fruto de la inversión extranjera y la adaptación a la globalización, se han ido incorporando muchas prácticas y disposiciones propias del derecho anglosajón, más flexible que la base normativa

de nuestro Código.

B.- SOBRE EL TELETRABAJO Y LOS ARTÍCULOS 86 Y 539.

Todo lo que se le objeta al Código de Trabajo dominicano, y que se enarbola como necesidades de reforma conforme al siglo 21, son asuntos que en unos casos ya se ha resuelto a través de la jurisprudencia, como es el caso del Teletrabajo o el trabajo remoto, y que en otros casos son asuntos se ha podido resolver también a través de la jurisprudencia como es el caso de los artículos 86 y 539 del Código.

EL TELETRABAJO NO HAY QUE SOBREREGULARLO

Al Teletrabajo se le aplican las mismas reglas previstas para el contrato de trabajo por tiempo indefinido. La jurisprudencia así lo confirma: 1) Hay contrato de trabajo con labores ejecutadas fuera de locales del empleador y sin horarios (*Adelino Sánchez Pérez vs. La Romañola*, 3ª SCJ, 30 ene. 2002, B.J. 1094, Pág. 631; *Banco Popular Dominicano vs. María Natividad Vargas*, 3ª SCJ, 2 jun. 2008, B.J. 1172, pág. 700); 2) la labor del chofer fuera de la empresa tipifica el contrato de trabajo por tiempo indefinido (*Luís A. Miguel Jacobo vs. Juan Ramón González*, SCJ, 14 dic. 1973, B.J. 757, pág. 3805; *Constructora Dominicana del Conte & Allasia vs. Tulio Recio Terrero*, SCJ, 7 may. 1975, B.J. 1975, B.J. 774, pág. 811); 3) los vendedores que ejecutan labores ambulatorias fuera de la empresa están sujetos a un contrato de trabajo por tiempo indefinido (*Ferretería Brugal vs. Ramón Armona Badía*, SCJ, 11 jun. 1975, B.J. 775, pág. 1044).

De acuerdo con el Código de Trabajo, la labor realizada fuera de la sede de la empresa no constituye una modalidad de contrato de trabajo, sino un modo de prestar el servicio. Esto es así, independientemente de que el trabajo se realice desde el hogar, ambulatoriamente o desde el local de un tercero. Es igualmente indiferente que el trabajador se auxilie de medios telemáticos, vehiculares u otros.

EL ARTÍCULO 86 SE SOLUCIONA CON LA JURISPRUDENCIA

No parece racional, esto es, conforme al principio constitucional de racionalidad, que una penalidad accesoria a un crédito principal perdure infinitamente en el tiempo, multiplicándose decenas de veces y potencialmente cientos de veces el valor de la deuda principal.

En ese tenor, lo lógico, racional y justo es que al aplicar la penalidad del artículo 86 del Código de Trabajo, se aplique por analogía el límite de 6 meses de salarios caídos previsto para los casos de despido y dimisión en los artículos 95 y 101, ambos del Código de Trabajo, respectivamente.

GEORGES RIPERT Y JEAN BOULANGER afirman: *"La regla legal es insuficiente cuando el texto de la ley no permite alcanzar actos o hechos que razonable y equitativamente debían caer bajo la aplicación de la ley. Por la consideración del fin que trató de alcanzar el Legislador, el juez puede aportar a la disposición un complemento necesario"* (GEORGES RIPERT Y JEAN BOULANGER, *"Tratado de Derecho Civil según el Tratado de Planiol"*, Tomo I, Parte General, Pág. 189. Ediciones La Ley. Buenos Aires).

Siguen diciendo los maestros GEORGES RIPERT Y JEAN BOULANGER, en un acápite titulado *"Silencio de la Ley (Mutatis Mutandi)"*, de su célebre *"Tratado de Derecho Civil según el Tratado de Planiol"*: *"No puede haber cuestión sobre el silencio de la ley sino cuando la analogía no permite utilizar los textos en vigor. La regla aplicable por analogía consiste en extender, por identidad de motivos (eadem ratio legis), a una situación jurídica que no fue contemplada por el legislador, la regla dada a otra situación (ver para este punto: Géný, Méthodes d'interpretation, 2º ed., t. II, p. 304 y sigts. que considera analogía como 'un instrumento independiente de elaboración jurídica'). El silencio de la ley se comprueba cuando el juez no tiene a su disposición ningún texto que esté en relación directa con la situación litigiosa. . ."*. Continúan diciendo RIPERT Y BOULANGER: *"En previsión de esta hipótesis, el art. 1, inc. 2 del C. civ. Suizo decide: 'A falta de una disposición legal aplicable, el juez se pronuncia según el derecho consuetudinario y a falta de costumbre, según las reglas que utilizaría si tuviese que realizar un acto del legislador'. . . . El juez utiliza la vinculación a categorías jurídicas preexistentes: lo que permite la deducción de una serie de consecuencias ya admitidas bajo*

la autoridad de un texto".

Hasta la fecha, la 3ª Sala de la SCJ ha violado simultáneamente el *Principio de Efectividad* (art. 68 de la Constitución + art. 7.6 de Ley 137-11, orgánica del TC) y el *Principio de Oficiosidad*, (art. 7.11 de Ley 137-11, orgánica del TC) pues so pretexto de una insuficiencia de la ley (violación de art. 4 de Código Civil): ausencia de un límite a la penalidad por impago de prestaciones por desahucio, en vez de limitar (aplicando por analogía límite de 6 meses para despido y dimisión) o condicionar (disponiendo que penalidad se compute a partir de sentencia definitiva y firme que declare terminado el contrato de trabajo por desahucio) una desmedida e irracional penalidad, la ha consentido y aprobado, contrariando así los fines esenciales de las leyes de Trabajo: *"El presente código... consagra el principio de la cooperación entre el capital y el trabajo como base de la economía nacional."*, desviándose además, de los propósitos de la ley en general: *"la ley...sólo puede ordenar lo que es justo y útil a la comunidad y no puede prohibir más que lo que le perjudica."*

EL ARTÍCULO 539 ES OSTENSIBLEMENTE INCONSTITUCIONAL

Es inexplicable y a la vez lamentable, cómo un mismo tribunal, la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, a lo largo de más de 20 años, ha carecido del sentido de equidad y del principio de razonabilidad, para "medir con la misma vara" el derecho a recurrir y a acceder a la justicia en la jurisdicción contencioso-tributaria y el mismo derecho ante la jurisdicción laboral.

Ciertamente, en el sonado caso de Derecho Tributario, conocido como *Solve et Repete* la Corte de Casación juzgó como sigue: *"El derecho de acceso a la justicia, o derecho a la jurisdicción, es una derivación del derecho a ser oído que consagra el [...] Art. 69 de la Constitución [...] el Art. 8 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos [...] el Art. 10 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, [...] disposiciones estas últimas, que se encuentran amparadas, [...] en [...] Art. 26.1 de la Constitución. [...] El "solve et repete" constituye un obstáculo o restricción al derecho fundamental*

de la tutela judicial efectiva [...] garantizado por [...] la Constitución, [y] la Convención Americana sobre los Derechos Humanos. [...] Los Arts. 63 (1ª parte), 80 y 143 del Código Tributario [...], consagran implícitamente un privilegio, ya que solo tendrían [...] oportunidad de [...] recursos contenciosos-tributarios [...] aquellos [...] en condiciones de satisfacer previamente el monto de los impuestos, contribuciones, tasa, etc., lo que no ocurriría [...] con aquellos [...] en la imposibilidad económica de satisfacerlo, [...] es decir, que el derecho de acceso a la justicia, que constituye uno de los elementos fundamentales del derecho de defensa, estaría condicionado por el mayor o menor grado de disponibilidad económica del recurrente, lo cual es contrario al [...] Art. 40.15 de la Constitución [...] que dispone: "La ley es igual para todos: No puede ordenar más que lo que es justo y útil para la comunidad ni puede prohibir más que lo que le perjudica", así como el [...] Art. 39.1 de la Constitución [...] que dispone "La República condena todo privilegio y toda situación que tienda a quebrantar la igualdad de todos los dominicanos" [...] El "solve et repete", o sea, el pago previo de los impuestos, como condición para ejercer el recurso [...] constituye una restricción al ejercicio de las acciones y recursos creados por la ley, [...] vulnera los principios del derecho de defensa, [...] la igualdad de todos ante la ley y el de libre acceso a la justicia en el que toda persona perjudicada por una decisión tiene derecho a quejarse ante los jueces superiores, los cuales constituyen pilares esenciales del régimen democrático, consagrado [en] la Constitución; [...] coloca a los recurrentes [...] en [...] franca desigualdad y en [...] estado de indefensión.[...] De mantenerse la exigencia del "pague y después reclame", [...] equivale decir, "pague para que se le permita ir a la justicia"; [...] [De otra parte] La existencia del reembolso no justifica la obligación del pago previo para tener acceso a la jurisdicción contencioso-tributaria, puesto que, resulta obvio que su recurso obedece a su inconformidad con el cobro pretendido y [...] el pago previo, limita su libre acceso a discutir su caso por ante esa jurisdicción, a la vez que condiciona su derecho de defensa, independientemente de que se le garantice el reembolso si obtiene ganancia de causa." (Caso DGII vs. Compañía Dominicana de Alimentos Lácteos, 3ª SCJ, 18 ene. 2012 + caso DGII vs. Ansa Industrial), y luego mediante su sentencia del 18 de enero del 2012).

Esa motivación es perfectamente válida para el caso del artículo 539 del Código de Trabajo, pues como dijo la Corte de

Casación "el pago previo... como condición para ejercer el recurso... constituye una restricción al ejercicio de las acciones y recursos creados por la ley... Vulnera los principios del derecho de defensa... La igualdad de todos ante la ley y el libre acceso a la justicia... Toda persona perjudicada por una decisión tiene derecho a quejarse ante los jueces superiores".

C.- LOS EMBARGOS EJECUTIVOS Y EL COMPORTAMIENTO DEL MINISTERIO PÚBLICO

Y en cuanto a los abusivos embargos que hoy azotan a las empresas y provocan quiebras de pequeños negocios y MIPYMES, eso depende en gran medida de una correcta aplicación de la ley. En el año 2019 se reformó sustancialmente todo el régimen de los embargos, especialmente los embargos ejecutivos, estableciéndose como condición para la concesión de la fuerza pública, que se agotase una fase indagatoria antes de conceder la fuerza pública; y sin embargo eso se incumple ostensiblemente, y la causa – es lamentable decirlo – es por corrupción.⁹

Desde que esa ley del año 2019 fue promulgada, quedó claro que la intención del Legislador fue supeditar la concesión de la fuerza pública a qué se agotase una fase conciliatoria entre el acreedor y el eventual embargado frente al Ministerio Público. Sin embargo, los fiscales, en contubernio con los abogados ejecutantes y los alguaciles, han preferido interpretar la ley y aplicarla en el sentido de que esa conciliación es optativa no mandatoria.

Y también, en cuanto a los embargos, el Código de Procedimiento Civil

⁹ La Ley No. 396-10, que Regula el Otorgamiento de la Fuerza Pública, promulgada el 26 de septiembre de 2019, dispone, entre otras cosas, que:

Artículo 1.- Objeto. Esta ley tiene por objeto asegurar la legalidad y la razonabilidad de las actuaciones de los ministeriales actuantes y agentes que lo asistieren en el otorgamiento de la fuerza pública para llevar a cabo las medidas conservatorias y ejecutorias.

Artículo 5.- Órgano competente otorgamiento de fuerza pública. El Ministerio Público es el órgano responsable del otorgamiento de la fuerza pública, para las ejecuciones de las sentencias o de los títulos ejecutorios, a requerimiento de sus beneficiarios o de los titulares de los derechos.

Artículo 15.- Plazo para el otorgamiento de fuerza pública. El Ministerio Público dispondrá del plazo de diez días laborables para otorgar el auxilio de la fuerza pública, a partir de la solicitud.

Artículo 17.- Medidas de instrucción. El Ministerio Público, antes de dictar el auto de otorgamiento de la fuerza pública, podrá solicitar cualquier otra documentación que entienda útil, así como realizar las investigaciones o inspecciones que entienda prudente para asegurar que no haya errores ni excesos en la ejecución.

manda a que antes de procederse con la expropiación de los bienes del embargado, se le dé a éste la opción de convertirse en guardián de los bienes embargados, o proponer un tercero como guardián,¹⁰ de modo que es lo que transcurre el plazo de 9 días francos para la venta en pública subasta, no se desmantele el negocio.

Sin embargo, en la práctica los alguaciles y los abogados ejecutantes, e incluso el Ministerio Público, violan burdamente esta disposición del derecho común, aplicable a la materia laboral.

De otra parte, mientras la jurisprudencia ha establecido que la sentencia laboral queda suspendida, y no procede el embargo, si la empresa demuestra que ha consignado el duplo de las condenaciones aun sin el auto del tribunal, en la práctica, los alguaciles, los abogados y los fiscales embargan comoquiera a las empresas, aunque ya estoy garantizado el crédito.¹¹

D.- CON ATINADAS JURISPRUDENCIAS SE RESUELVEN MUCHOS ASUNTOS.

Volviendo al Código Laboral dominicano, éste tiene disposiciones claras y efectivas para prever todo lo que se necesita en la realidad y en la práctica, siendo suficiente una atinada jurisprudencia o normativa complementaria, que ya existe.

Por ejemplo, las *dimisiones sorpresas* que se sustentan en una equívoca

¹⁰ Artículo 596 del Código de Procedimiento Civil.

¹¹ “Es preciso señalar que al tenor del artículo 539 del Código de Trabajo, la ejecución de la sentencia del juzgado de trabajo queda suspendida con el depósito que haga la parte perdedora del duplo de las condenaciones que ésta contenga, por lo que aún cuando el Tribunal a-quo no hubiere decidido de manera expresa esa suspensión, la misma se producía como efecto del referido depósito.” Caso *Llitchi Wu Núñez vs. Aeropuerto Internacional del Cibao*, 3ª SCJ, 2 feb. 2005, B.J. 1131, Pág. 435.

“La suspensión de la ejecución de una sentencia dictada por el Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional, se produce de pleno derecho tan pronto la parte sucumbiente deposita el duplo de las condenaciones impuestas.” Caso *Pedro Luís Candelario vs. Francisco Martínez & Co.*, 3ª SCJ, 6 sep. 2000, B.J. 1078, Pág. 519.

“En virtud de las disposiciones del artículo 539 del Código de Trabajo las sentencias de los juzgados de trabajo en materia de conflictos de derecho, las cuales son ejecutorias a contar del tercer día de su notificación, pueden ser suspendidas en su ejecución con el depósito del duplo de las condenaciones pronunciadas;...Considerando, que en vista de ello, para lograr tal suspensión, le basta a la parte que la procura con hacer ese depósito, sin necesidad de recurrir al juez de los referimientos para que la ordene, ni tener que demostrar urgencia ni la posibilidad de un daño inminente, salvo cuando procure de éste una modalidad en el depósito o liberarse del mismo.” Caso *Udo Jansen vs. Aurelina de los Santos*, 3ª SCJ, 26 mar. 2008, B.J. 1168, Pág. 738.

jurisprudencia de la Corte de Casación, según la cual basta con notificar la dimisión al Ministerio de Trabajo, sin que tenga que notificarse al empleador,¹² eso se corrige, simplemente, con una nueva y atinada jurisprudencia en donde la Corte de Casación reconozca que no ha evaluado las cosas correctamente durante los últimos 20 años y que, humildemente, retome el criterio anterior, que estuvo en vigor durante 60 años,¹³ y que es cónsono con la doctrina prevaleciente.¹⁴

Otro ejemplo es el de los pagos por transferencias bancarias, tanto del salario¹⁵ como de las prestaciones laborales.¹⁶ En ambos casos ha bastado una atinada jurisprudencia. Lo mismo se puede decir de las pruebas telemáticas,

¹² Validando la dimisión tan sólo comunicándola al Ministerio de Trabajo – sin tener que comunicárselo a su contraparte en el contrato: el empleador – se ha abierto la compuerta a una péfida vía de generar demandas y litigios, todo a costa del principio de la Buena Fe; quebrantando, además, la igualdad entre las partes, pues está exonerando al trabajador de una obligación legal, cuando ejerce la dimisión; que se la mantiene y exige al empleador, cuando ejerce el despido. Además, esa equívoca jurisprudencia ha provocado:

1. Que un sinnúmero de “dimisiones sorpresas”, de las cuales el empleador apenas se entera cuando lo citan, tres o cuatro días antes a la audiencia de conciliación en el tribunal.
2. que un sinnúmero de casos en que la acción está notoriamente prescrita, debido a que el trabajador tenía meses sin haber prestado servicio, de buenas a primeras reaparecen, sustentándose en una dimisión interpuesta apenas días antes, sólo ante el Ministerio de Trabajo.
3. Y por si todo esto fuera poco, esa equívoca jurisprudencia le provocado un viraje en los litigios laborales: Hoy en día el 80% de las demandas laborales son por dimisión, aun cuando el contrato de trabajo haya terminado por despido, por desahucio o por cualquiera de las demás causas legales previstas en el Código de Trabajo.

¹³ “La obligación que establece el artículo 100 del Código de Trabajo al trabajador dimitente es la de comunicar su decisión al Departamento de Trabajo, pero no lo libera frente al empleador, el cual debe estar siempre enterado de la ruptura del contrato por parte del trabajador.” (3ª SCJ, 29 jul. 1998, No. 93, B.J. 1052, Pág. 946, citada por Lupo Hernández Rueda, Código de Trabajo Anotado, Tomo I, Santo Domingo, 2002, Pág. 435. Citada, además, por Rafael Alburquerque, Derecho del Trabajo, Tomo II, Santo Domingo, 2006, pág. 224).

“El artículo 89 del Código de Trabajo (Actual artículo 100 del Código de Trabajo de 1992) ...requiere en los casos de dimisión (como en los casos de despido, *mutatis mutandi* el artículo 81) (Actual artículo 91 del Código de Trabajo de 1992) no es una simple formalidad que pueda quedar cubierta para actuaciones ulteriores, sino una categórica reiteración de voluntad que demuestra la seriedad del caso; que además, esa formalidad no se limita...a comunicar la dimisión, sino que requiere la indicación de la causa de la dimisión, obviamente con la finalidad de que la actuación conciliadora que debe subseguir tanto a las dimisiones como a los despidos, pueda ejercitarse con un conocimiento previo y definido de la situación anormal surgida entre los trabajadores y los patronos.” (Caso Dámaso Adolfo Delgado vs. Compañía Dominicana de Desarrollo Agrícola, SCJ, 17 sep. 1971, B.J. 730, pág. 2636)

¹⁴ LUPO HERNÁNDEZ RUEDA, Código de Trabajo Anotado, Tomo I, Editora Corripio, Santo Domingo, 2002, Pág. 435; y RAFAEL ALBURQUERQUE, Derecho del Trabajo, Tomo II, Págs. 224, 234 y 235. Ediciones Jurídicas Trajano Potentini. Santo Domingo 2006.

¹⁵ 3ºSCJ, 7 de marzo de 2012, número de expediente 360-2009-00106.

¹⁶ Caso Asociación Sin Fines de Lucro Cesal vs. María de las Nieves, 3º SCJ, 16 dic. 2022, SCJ-TS-22-1147, B.J. 1345, pág. 4493.

tales como WhatsApp,¹⁷ emails,¹⁸ videos,¹⁹ fotocopias,²⁰ relojes con aplicaciones del tiempo de trabajo, etc. Nada de eso ha necesitado de una reforma al Código de Trabajo. Han bastado atinadas jurisprudencias de la Corte de Casación.

Hay otras cosas como trámites, solicitudes, comunicaciones y registros ante las autoridades: Ministerio de Trabajo, Tesorería de la Seguridad Social, Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales, IDOPPRIL, Juzgados y Cortes de Trabajo, etc., las cuales se hacen a través de plataformas, oficinas virtuales y websites. En todo eso se ha podido aplicar la legislación laboral sin necesidad de reformar al Código de Trabajo.

E.- LOS DESAFÍOS DEL MUNDO DIGITAL Y LA GLOBALIZACIÓN ESTÁN EN CIERNES.

Y en lo que respecta a los desafíos generales que afronta el Derecho del Trabajo en estos tiempos (a los que ya hemos hecho referencia previamente), no es todavía el momento para reformar asuntos que todavía están en ciernes, tales como las plataformas digitales, la inteligencia artificial, la ergonomía en lugares de trabajo con drones, robots, etc.

Se nos dirá: *“ya cuatro países latinoamericanos han sacado leyes sobre plataformas digitales”*;²¹ *“la Unión Europea acaba de emitir un reglamento regulando la Inteligencia Artificial.”*²² Sin embargo, lo prudente es aguardar y observar cómo les va estos países con estas nuevas normativas.

Las mutaciones que está experimentando el mundo del trabajo en estos tiempos son tan rápidas, y a la vez tan revolucionarias, que lo que hoy podría

¹⁷ Caso Félix Jonathan Jiménez vs. Colocaciones y Medios (Colmed), 30 oct 2019, 3ª SCJ, sentencia 557-2019.

¹⁸ Caso *Eduard G. Courey vs. Corporación de Hoteles*, 3ª SCJ, 23 ago. 2006, B.J. 1149, pág. 1629.

¹⁹ 3ª SCJ, 29 Abr. 2015, No. 47, B.J. 1253, Pág. 1453.

²⁰ Caso *Escuela Nueva vs. Rosa Rodríguez*, 3ª SCJ, 28 ene. 1998, No. 15 + Caso *Alsenio Rosario vs. Discoteca Confetti Club*, 3ª SCJ, 10 mar. 1999, B.J. 680.

²¹ Brasil, Mexico, Chile y Colombia.

²² Reglamento (UE) 20224/1689, del 2 de agosto 2024, que será plenamente aplicable en 2026.

considerarse de vanguardia, podría no serlo en tan breve tiempo como 20 años.

Por ejemplo, varios países de América Latina,²³ en su momento aprobaron leyes regulando el outsourcing. República Dominicana nunca llegó a hacerlo, y el tiempo ha demostrado que no fue necesario y que la jurisprudencia ha sido suficiente para prever protecciones laborales ante la proliferación de la tercerización, subcontratación y demás modos de descentralización empresarial de sus operaciones.

En cuanto a la Inteligencia Artificial, conviene hacer notar que el nuevo reglamento de la Unión Europea cuanta con numerosos detractores; que del otro lado del Atlántico: USA y Canadá, sumado al Reino Unido, lo han considerado perjudicial y restrictivo para el desarrollo de la IA, colocando a Europa en desventaja frente a China, que junto a USA son pioneros en el asunto.

F.- LA SOLUCION ESTÁ EN APLICAR LAS LEYES, NO EN MODIFICARLAS.

En fin, la gran mayoría de los problemas legales que tenemos en República Dominicana, en materia laboral, no dependen de la ley sea modificada, sino que son una consecuencia de un notorio déficit en la correcta aplicación de la ley.

Las instituciones del sector público, tales como el Ministerio de Trabajo, la Tesorería de la Seguridad Social, la Sisalril y las jurisdicciones laborales marchan a un ritmo y velocidad distintos al del sector privado. Y a esto se suman los políticos, y en especial los legisladores, a quienes, de cuando en vez, se les ocurren nuevas leyes totalmente innecesarias y distorsionantes.

Por ejemplo, el Ministerio de Trabajo sigue exigiendo unos contratos de trabajo escritos para los extranjeros, con contenidos y cláusulas anacrónicos. Lo mismo puede decirse de los principales formularios de su Software, el SIRLA; todos divorciados o distantes de lo que se realiza en las empresas y en los departamentos de gestión humana del sector privado.

La TSS por su parte, todo lo enfoca desde el punto de vista de la

²³ Mexico, Brasil, Perú, Chile.

recaudación/evasión, de tal suerte que cualquier cosa que implique una disminución de la cotización es considerado ilegal. Los casos más ilustrativos se tipifican cuando el contrato de trabajo queda afectado por una licencia médica, o cuando el contrato de trabajo es pactado por hora, por día o por ajuste. En cualquiera de esos casos, la TSS lo visualiza como una evasión, y pretende, a toda costa, que se cotice por el valor del salario mínimo mensual.

La Sisalril, en cuanto a los subsidios, ha creado todo un sistema en el que empleador queda conminado a pagar el salario en casos en que la ley no lo obliga a hacerlo, debiendo contentarse con un reembolso tardío, que en algunos casos no es un pago, propiamente dicho, sino una reducción en la facturación de la TSS en el mes en el que se le reconoció el "reembolso". Y, obviamente, no se puede dejar de mencionar que las ARS, que exigen que se siga cotizando aun cuando el contrato de trabajo esté suspendido, aun cuando el empleador no está legalmente obligado a pagar el salario durante las licencias médicas; todo eso, so pena de discontinuar la cobertura del seguro.

Y por último, en cuanto a los tribunales y la jurisprudencia, muchas veces de la impresión que los jueces del más alto nivel no tienen pleno conocimiento de las consecuencias que acarrearán sus decisiones.

No son pocas las ocasiones en que existen problemáticas recurrentes en que se le plantea a la Corte de Casación el indudable interés casacional en que el asunto se solucione con una jurisprudencia orientadora, pero las jurisprudencias que surgen se limitan a una interpretación literal de norma, sin apreciar los alcances y efectos de sus decisiones en la práctica y para la sociedad.

Y los dos ejemplos más ilustrativos de lo que hemos afirmado son, por un lado, las jurisprudencias relativas a la comunicación de la dimisión sólo al Ministerio de Trabajo, y por otro lado, la justificación de las dimisiones por carencia de un comité mixto de higiene y seguridad o por la simple carencia de la minuta de una reunión mensual del dicho comité.

Ambas jurisprudencias reflejan y retratan la lejanía de los jueces, con la realidad que se vive en mundo de las relaciones laborales.

En fin, todo lo que antes se ha relatado es evidencia palpable de no hace

falta reformar un Código de Trabajo magnífico, ejemplar y bien concebido, si lo comparamos con los demás códigos y leyes laborales de América Latina; sino, que lo que se requiere es una atinada aplicación tanto de la normativa laboral, como de la seguridad social.²⁴

²⁴ En todo caso, y si todavía se insiste en reformar al Código de Trabajo, las modificaciones se restringirían a apenas 12 artículos, tal y como se explica en el siguiente enlace: <https://carloshernandezcontreras.com/wp-content/uploads/2023/11/Reforma-al-Codigo-Laboral.-Solo-12-articulos-ameritan-ser-modificados-Carlos-HernandezContreras-Oct.2023.pdf>.