

APRECIACIÓN CRÍTICA DE LA INTENCIÓN DE REFORMAR AL CÓDIGO DE TRABAJO DOMINICANO ¹

Por CARLOS HERNÁNDEZ CONTRERAS ²

Durante los últimos años, y muy especialmente desde mediados del año 2024 hasta el presente, uno de los temas de debate en la sociedad dominicana versa sobre la alegada necesidad de reformar al Código de Trabajo de 1992.

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

1.- TENEMOS UN CÓDIGO DE TRABAJO 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 atinaron, 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,

¹ Conferencia presentada en ocasión del XI Congreso Internacional de Derecho del Trabajo de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y el VI Congreso Nacional de la Asociación de Abogados Laboralistas de La Romana, celebrado en la Universidad Federico Henríquez y Carvajal (UFHEC), en Santo Domingo, República Dominicana, los días 12 al 14 de febrero de 2026.

² Carlos Hernández Contreras, abogado, docente y escritor dominicano. Miembro de número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Sus obras y detalles sobre su trayectoria profesional aparecen en el Blog www.carloshernandezcontreras.com.

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 en menor medida del Código de Trabajo de Chile, ambos de año 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.

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 han resuelto a través de la jurisprudencia, como es el caso del Teletrabajo o el trabajo remoto, y que en otros casos son asuntos se han podido resolverse a través de la jurisprudencia como es el caso de los artículos 86 y 539 del Código.

2.- EL TELETRABAJO NO HAY QUE SOBREGULARLO.

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.

3.- 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 Suprema Corte de Justicia 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), ambos de carácter constitucional, pues so pretexto de una insuficiencia de la ley (violación de art. 4 de Código Civil), es decir, dado que el artículo 86 no establece un límite a la penalidad por impago de las prestaciones laborales por desahucio, la SCJ, en vez de limitar o condicionar dicha penalidad, ha consentido y aprobado una desmedida e irracional penalidad, 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."*

La referida penalidad, muy bien pudo haberse limitado, aplicando por analogía límite de 6 meses que el Código de Trabajo prevé para despido y dimisión, o también pudo haberse condicionado, disponiendo que la penalidad se compute a partir de sentencia definitiva y firme que declare terminado el contrato de trabajo por desahucio.

4.- 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 casi 15 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 año 2012, con el sonado caso de Derecho Tributario, conocido como *Solve et Repete*, la Corte de Casación juzgó diciendo: *"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".

"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).

No hay dudas de que esa motivación es perfectamente válida para el caso del artículo 539 del Código de Trabajo.

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

Y en cuanto a los abusivos embargos que hoy azotan a empresas y provocan quiebras de pequeños negocios y MIPYMES, eso depende en gran medida de una correcta aplicación de la ley, y no de que sea reformado el Código de Trabajo.

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.³

³ 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.

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 mandatorio.

Y también, en cuanto a los embargos, el Código de Procedimiento Civil 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,⁴ de modo que en 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 esté garantizado el crédito.⁵

⁴ Artículo 596 del Código de Procedimiento Civil.

⁵ *“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 aun cuando el Tribunal a-quo no hubiere decidido de manera expresa esa suspensión, la misma se producía como efecto del referido depósito.”* **Caso Lichi 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.**

6.- CON ATINADAS JURISPRUDENCIAS SE RESUELVEN MUCHOS ASUNTOS.

Volviendo a la intención de reformar al Código de Trabajo, 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 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,⁶ 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,⁷ y que es cónsono con la doctrina

“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.**

⁶ 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.

⁷ *“La obligación que establece el artículo 100 del Código de Trabajo al trabajador dimitente es la de comunicar su*

prevaleciente.⁸

Otro ejemplo es el de los pagos por transferencias bancarias, tanto del salario⁹ como de las prestaciones laborales.¹⁰ En ambos casos ha bastado una atinada jurisprudencia. Lo mismo se puede decir de las pruebas telemáticas, tales como WhatsApp,¹¹ emails,¹² videos,¹³ fotocopias,¹⁴ 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

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)

⁸ 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.

⁹ 3ª SCJ, 7 de marzo de 2012, número de expediente 360-2009-00106.

¹⁰ Caso Asociación Sin Fines de Lucro Cesal vs. María de las Nieves, 3ª SCJ, 16 dic. 2022, SCJ-TS-22-1147, B.J. 1345, pág. 4493.

¹¹ Caso Félix Jonathan Jiménez vs. Colocaciones y Medios (Colmed), 30 oct 2019, 3ª SCJ, sentencia 557-2019.

¹² Caso Eduard G. Courey vs. Corporación de Hoteles, 3ª SCJ, 23 ago. 2006, B.J. 1149, pág. 1629.

¹³ 3ª SCJ, 29 abr. 2015, No. 47, B.J. 1253, Pág. 1453.

¹⁴ 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.

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.

7.- 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, 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”*;¹⁵ *“la Unión Europea acaba de emitir un reglamento regulando la Inteligencia Artificial.”*¹⁶ 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 considerarse de vanguardia, podría no serlo en tan breve tiempo como 20 años.

Por ejemplo, varios países de América Latina,¹⁷ 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

¹⁵ Brasil, Mexico, Chile y Colombia.

¹⁶ Reglamento (UE) 20224/1689, del 2 de agosto 2024, que será plenamente aplicable en 2026.

¹⁷ Mexico, Brasil, Perú, Chile.

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 cuenta 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.

8.- 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 que 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 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 coticie 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 la 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 de la Suprema Corte 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 que 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.¹⁸

¹⁸ 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>.