

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.