

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

Vielkha Morales Hurtado²

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

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

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

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

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

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

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

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

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

sindical sería ilusoria (artículos 389 al 394).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Agregando, además, que:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Modificaciones de normativas para el sector de la construcción

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Referencias

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

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

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

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

Situación Económica y de Mercado de las Mipymes en República Dominicana por la Crisis del Covid 19. Dominicanrepublic.un.org. Recuperado en octubre 25, 2023, de https://dominicanrepublic.un.org/sites/default/files/2020-07/INFORME_Encuesta_Mipymes_PNUDMICM_17_6_2020-comprimido.pdf

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