

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

Nancy I. Salcedo Fernández²

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

Resumen

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

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

Abstract

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

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

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

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

I. Introducción

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

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

II. Actualizaciones necesarias

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

Como muestras de eso, citaremos algunos aspectos:

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

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

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

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

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

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

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

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

III. La nueva revolución industrial

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IV. Reflexiones finales

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

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

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

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

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

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

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

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

Referencias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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