



PANEL

Sociedad en movimiento: La Ley 16-92 ante los cambios sociales y tecnológicos, una mirada a sus modificaciones

Con motivo al Día Internacional de la Mujer

Con el objetivo de fomentar una reflexión crítica y constructiva sobre las reformas al Código de Trabajo de la República Dominicana, resaltando su impacto en la equidad de género, la inclusión laboral femenina y la actualización de los derechos laborales en el siglo XXI.

PANELISTAS

Facilitadores de la Escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas.

Mag. Alexis Gómez	Leonor Martínez	Rafael Mieses	Lizardo Paniagua
Arcelis Paulino	Elizabeth Bautista	Francisco Vázquez	Ylonka Bonilla

Sábado, 14 de marzo de 2026 a las 9:00 a. m.

Auditorio 500, Edif. Administrativo, UAPA, recinto Santo Domingo Oriental.

Transmisión en vivo via Google Meet

Invitan:

Escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas junto a la
Red Académica de Derecho Laboral

Coordinado por:

Escuela de Ciencias Jurídicas y Política y la Red Académica de Derecho Laboral

Moderador/a del Evento o Actividad:

Mtro. Alexis Sánchez

Palabras de bienvenida:

Dra. Vilma Díaz

Palabras de Apertura

Mtra. Anyelina González

Semblanzas

Dra. Xiomara Polanco V.

Moderador y Palabras de Cierre:

Mtro. José Amaury Durán

Revisión y evaluación:

Biblioteca

Edición especial de la Memoria Universitaria de Eventos, MUEVE



Sociedad en movimiento: La Ley 16-92 ante los cambios sociales y tecnológicos © 2026, por Universidad Abierta Para Adultos, UAPA, se distribuye bajo la licencia Creative Commons Atribución–No Comercial–Sin Derivadas (CC BY-NC-ND), que permite descargar compartir la obra en cualquier medio o formato, siempre que se reconozca adecuadamente la autoría y la fuente. No se permite modificar, transformar o crear obras derivadas a partir del contenido, ni utilizarlo con fines comerciales.

Presentación

El panel: Sociedad en movimiento: La Ley 16-92 ante los cambios sociales y tecnológicos, se desarrolló como un espacio de análisis jurídico y social en torno a la necesidad de revisar y actualizar la Ley 16-92, Código de Trabajo de la República Dominicana, a la luz de los cambios constitucionales, sociales, tecnológicos y económicos que han transformado las relaciones laborales en el país. A lo largo de las intervenciones, las y los panelistas coincidieron en que el marco laboral vigente, aunque representó un avance importante en su momento, requiere adecuaciones que respondan a las nuevas modalidades de empleo, a la protección reforzada de derechos fundamentales y a los desafíos que plantea la digitalización del trabajo. Asimismo, se destacó la importancia de mantener un equilibrio entre la justicia social, la protección de las personas trabajadoras y la sostenibilidad del desarrollo económico.

Panel: Sociedad en movimiento: La Ley 16-92 ante los cambios sociales y tecnológicos



Leonor Mercedes Martínez

Abogada y docente, Magíster en Derecho Laboral

Entiendo que el Código de Trabajo de 1992 fue una norma adelantada para su época, pero también considero que las profundas transformaciones que ha vivido la sociedad dominicana obligan hoy a repensarlo. Al examinar su evolución, reconozco que ha recibido modificaciones importantes, entre ellas las relativas al disfrute de vacaciones, al pago de derechos adquiridos cuando concluye la relación laboral, a la seguridad social y a la protección de la maternidad. Del mismo modo, valoró la incidencia de convenios internacionales que han fortalecido la tutela de derechos, especialmente en lo concerniente a la maternidad y al trabajo doméstico.

Sostengo que una de las razones más importantes para reformar el Código de Trabajo es la constitucionalización de los derechos laborales a partir de las reformas constitucionales de 2010 y 2015. Desde ese momento, el trabajo dejó de verse sólo como una relación contractual para asumirse también como una función social, lo que obliga al Estado no solo a proteger, sino a garantizar con mayor firmeza los derechos fundamentales vinculados al empleo. Por tanto, el Código necesita alinearse de manera más clara con ese marco constitucional.

También considero que la globalización y los estándares internacionales impulsados por la Organización Internacional del Trabajo exigen una adecuación normativa que permita a la República Dominicana mantenerse dentro de parámetros modernos de protección laboral. A esto se suman las transformaciones derivadas del teletrabajo, las plataformas digitales, el trabajo remoto, la automatización y la llamada economía gig, realidades que el Código de 1992 no contempló porque simplemente no formaban parte del mundo laboral de entonces. Si se quiere proteger de manera

efectiva a quienes trabajan en esos entornos, es imprescindible establecer reglas claras.

Del mismo modo, entiendo que la reforma debe responder a la necesidad de conciliar mejor la vida laboral y la vida personal, sobre todo en el caso de las mujeres, quienes históricamente han enfrentado mayores barreras para acceder a condiciones de trabajo verdaderamente dignas. Por eso valoro la ampliación de licencias, el fortalecimiento de la seguridad social y la inclusión de medidas contra la discriminación como componentes indispensables del nuevo debate laboral. En mi opinión, el gran desafío consiste en lograr un equilibrio razonable entre justicia social y desarrollo económico, de manera que los derechos de las personas trabajadoras sean garantizados sin desconocer la importancia de las empresas en la dinámica productiva del país. Concluyó que el Código de Trabajo no puede convertirse en una pieza de museo; debe ser un instrumento vivo, capaz de responder a los empleos del presente y del futuro.



Francisco Vásquez Concepción

Abogado Penal y Notario Público, Director Jurídico y docente, con estudios en Comunicación Social.

Considero que la discusión sobre la reforma del Código de Trabajo no puede desligarse de la Constitución de la República y, en particular, de la protección constitucional del derecho al trabajo y de los derechos de las mujeres. A mi juicio, uno de los problemas fundamentales es que convivimos con una Constitución del año 2010, modificada en 2015, y con un Código de Trabajo de 1992 que no ha sido plenamente adecuado a ese nuevo marco superior. Como el derecho es dinámico y las necesidades humanas cambian, la legislación también debe transformarse para responder a las nuevas exigencias de justicia.

Entiendo que el artículo 62 de la Constitución representa una garantía esencial del derecho al trabajo y que, en su contenido, se recogen principios de igualdad, equidad, no discriminación y seguridad social que obligan a revisar la legislación laboral desde una perspectiva más garantista. En ese contexto, destacó especialmente la situación de la mujer, cuyo papel social y económico se ha transformado notablemente. La mujer ya no puede ser vista únicamente desde la lógica tradicional del cuidado del hogar; hoy constituye un actor central en la producción, en el sector público, en el sector privado y en el desarrollo económico nacional.

Valoro también que el orden constitucional dominicano haya incorporado herramientas efectivas de protección, como el recurso de amparo, la acción de inconstitucionalidad y el Tribunal Constitucional, instancias que refuerzan la defensa de los derechos fundamentales cuando estos son vulnerados. Desde esa perspectiva, la reforma laboral debe ser coherente con el principio de supremacía constitucional y con los avances logrados en materia de igualdad. La protección a la maternidad, la ampliación del descanso pre y postnatal, la no discriminación por razón de sexo y la tutela de los derechos de las trabajadoras constituyen, a mi entender, avances que deben consolidarse y profundizarse.

Asimismo, consideró necesario examinar no sólo los avances alcanzados, sino también las tareas pendientes. Me pregunto si realmente se cumple con la igualdad salarial entre hombres y mujeres, si las mujeres reciben trato digno en sus espacios de trabajo, si cuentan con protección efectiva cuando acuden a las autoridades y si persisten prácticas de acoso o abuso laboral. Estas interrogantes revelan que, aunque se ha avanzado, todavía queda mucho por hacer para que la igualdad de género sea una realidad concreta y no solo una proclamación normativa. Desde mi punto de vista, la reforma del Código de Trabajo debe contribuir a cerrar esas brechas y a fortalecer una cultura laboral más justa y humana.



Aracelis Paulino Reyes

Abogada Laboral y Notario Público, con maestría en Género y Desarrollo, Laboral y Administrativo, especialidad en Relaciones Laborales.

Entiendo que una de las discusiones más complejas e interesantes del proyecto de reforma laboral es la referida a las nuevas modalidades de trabajo, especialmente al teletrabajo y al trabajo a distancia. Desde mi experiencia práctica, observo que muchas de estas modalidades no surgen completamente de cero, ya que el Código vigente contenía figuras como el trabajo a domicilio y otras formas especiales de contratación que, aunque poco estudiadas, ya daban cuenta de cierta diversidad en las relaciones laborales. Sin embargo, también considero que la propuesta actual ha intentado incorporar el teletrabajo de manera forzada y todavía insuficiente, dejando abiertos numerosos vacíos que, en el futuro, podrían traducirse en conflictos judiciales.

A mi juicio, uno de los principales problemas radica en que la reforma sustituye la noción clásica de trabajo a domicilio por la de trabajo a distancia e inserta dentro de ella el teletrabajo, sin ofrecer un desarrollo suficientemente robusto de sus particularidades. Entiendo que el teletrabajo no es simplemente una extensión del trabajo a domicilio, pues supone el uso de tecnología, mecanismos de conectividad, control digital, protección de equipos y nuevas formas de supervisión. Por ello, me preocupa que la norma no precise con mayor rigor cómo se ejercerá la inspección laboral en el domicilio del trabajador, cómo se protegerá el derecho a la intimidad y cómo se verificará el cumplimiento de obligaciones y responsabilidades tanto del trabajador como del empleador.

En ese sentido, considero que el derecho a la desconexión, el cuidado de los equipos provistos por la empresa, la determinación del lugar exacto de prestación del servicio y la reversibilidad del teletrabajo hacia la presencialidad son asuntos que requieren reglas más precisas. De lo contrario, se generan escenarios complejos: trabajadores

que cambian de domicilio sin informar, empleadores que no tienen manera efectiva de verificar el uso adecuado de los equipos, dificultades para probar incumplimientos y tensiones respecto al poder de dirección empresarial. Todo ello plantea preguntas sobre equidad, control y justicia dentro de la relación laboral.

También me preocupa el tema de las plataformas digitales y de aquellas formas de trabajo en las que el prestador del servicio es propietario de su herramienta de trabajo, como sucede con algunos conductores o repartidores. Me pregunto hasta qué punto estas relaciones deben considerarse verdaderamente autónomas, cómo se articulará su protección dentro de la seguridad social y de qué manera se definirá el riesgo laboral en espacios tan difusos como el domicilio o la calle. Considero que la modernización del trabajo es inevitable, pero no puede hacerse dejando “cabos sueltos”. Si la norma no ofrece respuestas claras, esos vacíos terminarán trasladándose a los tribunales. Por eso entiendo que el gran reto consiste en construir una regulación que responda con equilibrio a los derechos de las personas trabajadoras y a las facultades legítimas de quienes emplean.



Rafael Mieses Castillo

Abogado, Maestría en Derecho Laboral y Administrativo, con formación en Derecho Civil, Asesor Jurídico y docente

Considero que una de las áreas más sensibles del proyecto de reforma es la relativa a la jornada de trabajo, los descansos y las licencias. Desde mi perspectiva, la jornada laboral representa el tiempo durante el cual la persona trabajadora no puede disponer libremente de sí misma porque ese tiempo queda al servicio del empleador a cambio de una contraprestación económica. Por eso, cualquier modificación en esta materia debe examinarse con cuidado, tomando en cuenta tanto el bienestar del trabajador como la necesidad de flexibilizar ciertas dinámicas productivas.

Entiendo que una de las novedades más relevantes del proyecto es la posibilidad de redistribuir la jornada semanal, de modo que, por acuerdo entre las partes, las horas de trabajo puedan concentrarse en menos días. Esto permitiría, por ejemplo, laborar jornadas más extensas durante cuatro días para descansar tres. A mi juicio, esta medida puede representar una forma de flexibilización favorable, ya que también reduce gastos de transporte, alimentación y tiempo de desplazamiento, al tiempo que deja más espacio para la convivencia familiar o la capacitación personal. En ese sentido, considero que esta modalidad se inscribe dentro de la modernización del derecho laboral.

Asimismo, valoró positivamente los ajustes relacionados con la maternidad y con la posibilidad de que la trabajadora distribuya o acumule su licencia pre y postnatal de manera más acorde con las realidades médicas y personales actuales. También entiendo que el proyecto incorpora precisiones sobre descansos durante la jornada, límites de horas extraordinarias y nuevas reglas para el cómputo de pausas o interrupciones en el trabajo, lo cual puede contribuir a una mayor claridad en la aplicación de la norma.

Sin embargo, también reconozco que esta flexibilidad no está exenta de riesgos. Me preocupa que, en la práctica, algunos acuerdos pueden no ser tan libres como se presentan en la teoría, sobre todo cuando existe una marcada desigualdad entre la

voluntad del empleador y la capacidad real del trabajador para aceptar o rechazar determinadas condiciones. Por eso considero indispensable que cualquier reorganización de la jornada preserve el carácter protector del derecho laboral y evite que la supuesta flexibilidad se convierta en una forma encubierta de presión o de debilitamiento de garantías. En mi opinión, una regulación moderna debe procurar productividad, pero sin perder de vista la salud, el descanso y la dignidad de quienes trabajan.

**Elizabeth Bautista José**

Abogada y docente, Maestría en Derecho Laboral, con formación en Género y Desarrollo

Entiendo que la discusión sobre las personas trabajadoras del hogar constituye uno de los puntos más relevantes y sensibles de la reforma, porque históricamente este sector ha permanecido en una situación de especial vulnerabilidad dentro del derecho laboral dominicano. Por eso considero fundamental empezar por delimitar con claridad qué debe entenderse por trabajo doméstico o trabajo del hogar. A mi juicio, sólo pueden incluirse en esta categoría aquellas personas que se dedican de manera habitual y exclusiva a labores propias del hogar, como aseo, cocina y asistencia doméstica, siempre que tales servicios no generen lucro para el empleador. Esa distinción es importante para diferenciar a quienes trabajan en casas de familia de otras personas que laboran en condominios, villas o espacios con finalidad lucrativa.

Desde esa base, considero que la reforma recoge avances muy significativos. Recuerdo que, en 2022, el Ministerio de Trabajo emitió una resolución que procuraba reconocer derechos más amplios para las trabajadoras domésticas, incluyendo contrato escrito, salario mínimo, jornada, descanso, vacaciones y salario de Navidad. Aunque esa resolución fue declarada inadmisibles por el Tribunal Constitucional al entenderse que no podía modificar disposiciones del Código de Trabajo, el nuevo proyecto retoma buena parte de esos contenidos, ahora por la vía legislativa. Esto

demuestra que la demanda social por dignificar este trabajo sigue vigente y que era necesario buscar una solución normativa más sólida.

Valoro de manera especial el cambio terminológico de “trabajadores domésticos” a “trabajadores del hogar”, así como la prohibición de contratar menores de 16 años, la

inclusión de salario mínimo regulado por el Comité Nacional de Salarios, el reconocimiento de vacaciones, descanso, seguridad social, protección a la maternidad, días feriados laborados y preaviso. Entiendo también que la reforma intenta subsanar la histórica exclusión de este sector, aunque todavía quedan aspectos por afinar, especialmente en lo relativo a la jornada y a las condiciones reales en que se desarrolla el trabajo con dormida.

En ese punto, considero que la regulación debe adecuarse mejor a la realidad. Me preocupa, por ejemplo, que una jornada estricta de ocho horas pueda resultar de difícil aplicación en hogares donde la persona empleadora también cumple una jornada fuera de casa y depende del cuidado continuo de sus hijos u otros familiares. Por eso entiendo que la norma debe construirse con sentido práctico, evitando crear reglas que, desde su origen, estén destinadas a incumplirse. Al mismo tiempo, defiendo que a estas trabajadoras se les reconozca plenamente su condición de personas sujetas de derechos, que merecen trato digno, acceso a formación, protección contra la discriminación y cobertura de seguridad social. El trabajo del hogar involucra lo más sensible de la vida familiar y, por ello mismo, debe ser objeto de una protección jurídica seria, humana y coherente.

**Alexis Gómez Geraldino**

Magistrado, Juez de carrera y académico, Doctor en Derecho, con formación en derecho, lenguas y filosofía.

Considero que el proyecto de reforma laboral introduce riesgos y desafíos importantes para el mundo del derecho del trabajo, en particular en la relación entre modernización normativa, protección de derechos y resistencias del sector empleador. Desde mi perspectiva, una de las primeras cuestiones que deben asumirse es que, antes de ser trabajador, toda persona es sujeto de dignidad y derechos. Esa afirmación, que parece elemental, tiene consecuencias prácticas muy profundas cuando se examinan las transformaciones que propone el nuevo texto.

Entiendo que uno de los principales cambios se producirá con la digitalización de procesos como planillas, registros y reportes laborales. A mi juicio, esto tendrá un impacto directo en la prueba de reclamaciones, particularmente en las horas extras, que con frecuencia resultan difíciles de demostrar en los tribunales. Con herramientas digitales, el acceso a esa información podría ser mucho más preciso y verificable, lo que modificaría notablemente la dinámica de los litigios laborales. Del mismo modo, observó que el uso de pruebas digitales, como mensajes, correos o conversaciones por aplicaciones, plantea nuevos retos probatorios que exigirán mayor rigor técnico para determinar su autenticidad y fuerza jurídica.

También considero que la flexibilidad de la jornada, aunque puede parecer beneficiosa en algunos sectores, no está exenta de consecuencias relevantes en la vida familiar, académica y personal de las personas trabajadoras. Una jornada extendida de doce horas, aunque concentrada en menos días, puede afectar la salud, la vida en pareja, el ejercicio de la maternidad o paternidad y hasta la permanencia en estudios universitarios. Por tanto, entiendo que no basta con examinar la conveniencia productiva de la medida; también hay que valorar sus repercusiones en el ámbito humano y social.

Del mismo modo, advierto que el teletrabajo y las nuevas modalidades de empleo abren múltiples interrogantes en materia de accidentes laborales, supervisión, salud

ocupacional y delimitación de responsabilidades. En la práctica, será cada vez más necesario precisar cuándo un hecho ocurrido en el hogar constituye o no un accidente de trabajo, cómo se articula la protección frente a esos riesgos y de qué manera se equilibran los derechos del trabajador con las facultades de control del empleador. Igualmente, considero que el reconocimiento de mayores derechos para las trabajadoras del hogar es un paso positivo y necesario, pues durante mucho tiempo este sector fue tratado desde una visión limitada e incluso deshumanizada.

En mi opinión, el gran desafío del proyecto consiste en armonizar las herramientas modernas del derecho laboral con una visión verdaderamente humana de la relación de trabajo. La digitalización, la flexibilidad, el teletrabajo y las nuevas formas de prueba pueden representar avances importantes, pero solo serán positivos si se insertan dentro de un sistema que siga colocando a la persona en el centro. El reto no es simplemente modernizar la ley, sino hacerlo sin perder el sentido protector que justifica la existencia misma del derecho laboral.

En síntesis, el panel permitió evidenciar que la reforma de la Ley 16-92 no puede entenderse como un simple ajuste técnico, sino como una necesidad jurídica y social derivada de la transformación del trabajo, de la constitucionalización de derechos y de la aparición de nuevas realidades productivas. Las exposiciones coincidieron en que la actualización del Código de Trabajo debe responder a los desafíos del teletrabajo, las plataformas digitales, la igualdad de género, la protección de la maternidad, la reorganización de la jornada laboral y la dignificación del trabajo del hogar, sin perder de vista la necesidad de preservar seguridad jurídica y equilibrio en las relaciones entre empleadores y trabajadores. El intercambio también dejó claro que toda reforma requerirá precisión normativa, visión práctica y sensibilidad humana para evitar nuevos vacíos, conflictos interpretativos o retrocesos en materia de derechos. En ese sentido, el panel constituyó un valioso ejercicio de reflexión académica y jurídica sobre el presente y el futuro del derecho laboral dominicano.

**Ylonka Bonilla**

Abogada y docente, Maestría en Derecho Constitucional y Procesal Constitucional.

Entiendo que una de las discusiones más urgentes dentro de la reforma laboral actual es la relacionada con el teletrabajo y, de manera particular, con el derecho a la desconexión digital. A mi juicio, las tecnologías de la información y la comunicación han transformado profundamente la forma en que se organiza el trabajo, generando nuevas oportunidades, pero también nuevos riesgos. El teletrabajo, tal como ha sido definido en el marco normativo vigente y retomado en la propuesta de reforma del Código de Trabajo, constituye una modalidad especial de trabajo prestada a distancia mediante herramientas tecnológicas. Esta realidad ha permitido replantear la actividad laboral y abrir posibilidades para una mejor articulación entre la vida profesional y la vida personal.

Considero que uno de los aportes más importantes del teletrabajo radica en su capacidad para facilitar la conciliación entre responsabilidades laborales, familiares y personales. La flexibilidad en la gestión del tiempo, la disminución de desplazamientos y la posibilidad de atender con mayor cercanía determinadas responsabilidades del hogar pueden representar ventajas significativas para la persona trabajadora. Diversos estudios y experiencias han puesto de relieve que esta modalidad puede contribuir a mejorar la calidad de vida y a reducir niveles de estrés asociados a jornadas extensas o a largos trayectos hacia el centro de trabajo. Sin embargo, entiendo que tales beneficios no operan de manera automática ni garantizan por sí solos un equilibrio real entre trabajo y vida personal.

Sostengo que el principal riesgo del teletrabajo se encuentra en la conectividad permanente que generan los medios digitales. El acceso continuo al correo electrónico, a las plataformas de mensajería y a los dispositivos tecnológicos puede provocar que la frontera entre el tiempo laboral y el tiempo personal se vuelva difusa. Como consecuencia de ello, surge la necesidad de reconocer y desarrollar con mayor claridad el derecho a la desconexión digital, entendido como la facultad de la persona trabajadora para no responder requerimientos, mensajes o solicitudes fuera de su jornada habitual. Este derecho busca impedir que la tecnología prolongue indefinidamente el tiempo de trabajo y proteger, de manera efectiva, los periodos de descanso físico y mental.

Desde mi perspectiva, la desconexión digital adquiere una importancia decisiva porque garantiza que el teletrabajo no termine convirtiéndose en una forma encubierta de disponibilidad absoluta. En investigaciones realizadas con teletrabajadores, se ha constatado que muchas personas reciben requerimientos fuera de horario e incluso durante vacaciones, y que en ocasiones perciben cambios en la actitud del empleador cuando no responden de inmediato. Esa situación afecta el descanso, deteriora la salud mental y debilita el propósito mismo del teletrabajo como modalidad orientada a una mayor calidad de vida. Por ello considero indispensable que el ejercicio de este derecho no genere represalias, desventajas ni presiones indirectas sobre la persona trabajadora.

Entiendo, además, que este tema tiene una especial relevancia para las mujeres, debido a que históricamente han asumido mayores responsabilidades domésticas y de cuidado dentro del hogar. En ese contexto, el teletrabajo acompañado de una verdadera desconexión digital podría favorecer una organización más equilibrada de sus múltiples roles y permitir una mejor continuidad de la carrera profesional. No obstante, también advierto que, sin límites claros, esta misma modalidad puede reforzar la sobrecarga, al mezclar simultáneamente empleo remunerado, tareas domésticas y cuidado familiar en un mismo espacio y tiempo. Por eso, el equilibrio entre vida laboral y vida personal no depende únicamente de trabajar a distancia, sino de que existan garantías efectivas para que el tiempo de descanso sea respetado.

También considero que la implementación adecuada de esta figura exige políticas empresariales claras y una actuación más definida del Ministerio de Trabajo. No basta con exhortar a las empresas a desarrollar políticas internas; es necesario establecer parámetros concretos sobre horarios, cargas razonables de trabajo, tiempos de respuesta, bienestar laboral y protección frente a prácticas que extiendan indebidamente la jornada. La experiencia comparada demuestra que algunas empresas ya han adoptado mecanismos orientados a proteger el descanso del trabajador, redirigiendo comunicaciones durante vacaciones o limitando el envío de requerimientos fuera del horario habitual. En mi opinión, avanzar en esa dirección permitirá que el teletrabajo cumpla verdaderamente su propósito y que el derecho a la desconexión digital deje de ser una idea emergente para convertirse en una garantía laboral plenamente reconocida.

Anexo

