
**Modificación a la legislación laboral
para ampliar la capacidad de
la generación de empleos en la
República Dominicana**

Por Fernando Aníbal Capellán Peralta

Fernando Aníbal Capellán Peralta

Fernando Aníbal Capellán Peralta nació en Santiago de los Caballeros, el 9 de febrero de 1959. Hijo de don Juan Fernando Capellán y doña Dilcia Peralta de Capellán.

Ha sido creador de un standard excelente en la industria textil dominicana, pudiéndose apreciar el impacto del trabajo de este grupo de empresas en el aspecto de transferencia e implementación de tecnología en el área textil para la República Dominicana, la capacitación de mano de obra y un significativo soporte para la economía local, contribuyendo a formar una ciudad textil en nuestro país a través de la atracción de un importante cluster, compuesto por firmas nacionales e internacionales que se desempeñan como suplidores de la industria.

Se destaca además por ser un negociador incansable ante las entidades gubernamentales nacionales y extranjeras en búsqueda de la inserción de reglas y acuerdos que vayan en beneficio del sector. Es por esto que su voz se oye cada día movilizándolo recursos globales en el esfuerzo de preservar la industria textil dominicana, con miras de ayudar para aumentar el nivel de la empleomanía del país.

En Noviembre de 1977 fue galardonado con el Supremo de Plata Jaycees '72 por su fructífera labor empresarial. La Asociación de Industrias de Zona Franca le otorgó el reconocimiento como Empresario Destacado de las Empresas de Zonas Francas del país. En 1999 recibe el premio "A la Conciencia Social Corporativa" por el Council on Economic Priorities (CEP), ha sido la primera empresa latinoamericana en

recibir dicho reconocimiento. En el año 2000 recibe la Medalla de Honor “Paul Harris”, el más alto reconocimiento que otorga el Rotary Internacional, por sus aportes a la comunidad.

En la actualidad es Presidente de la Asociación Dominicana de Zonas Francas (ADOZONA), y es, además, miembro del Comité Ejecutivo del Consejo Nacional de la Empresa Privada, Inc. (CONEP), miembro del Consejo de Directores del Aeropuerto Internacional del Cibao y del Hospital Metropolitano de Santiago, así como de otras entidades nacionales. Pero sobre todo ha sido el responsable de la construcción de una nueva cultura empresarial en las zonas francas de nuestro país, convirtiéndose en “Creadores de Valor”, como reza la Visión de GRUPO M.

Modificación a la Legislación Laboral para ampliar la capacidad de la generación de empleos de la República Dominicana

Por Fernando Aníbal Capellán Peralta

El tema que nos reúne hoy es de suma importancia, ya que se empieza a conocer de manera abierta sobre la modificación que consideramos debe realizarse a nuestro código laboral para poder cumplir real y cabalmente con el verdadero derecho de trabajo, de fomentar el empleo digno y remunerado, promover la concertación entre trabajadores, empleados y el Estado, garantizando la igualdad en el empleo, la libertad sindical, prohibiendo la discriminación y reconociendo el derecho a huelga, entre otras actividades.

El planteamiento de esta modificación nos llega cuando nuevos y difíciles retos se plantean en la economía mundial y nacional. De manera inexorable, ello tendrá repercusiones en la práctica laboral, en las empresas, en el empleo y en las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y trabajadoras. No soy quien, por supuesto, para darles cátedra de derecho laboral, sin embargo, humildemente puedo, a la luz de mi experiencia manejando un negocio con alto nivel de empleomanía, emitir algunos juicios sobre las dificultades y oportunidades que nos ofrece el porvenir.

Sin lugar a dudas, el Código de Trabajo del 29 de mayo de 1992 ha sido un instrumento que ha contribuido con la paz social, otorgándole a las relaciones laborales una nueva dimensión, la cual reconocemos fue una conquista para los trabajadores.

Para tener una idea de cuán beneficiosa resultó esta legislación para los trabajadores, basta mencionar a título de ejemplo que:

- Aumentó el plazo de preaviso.
- Se incrementó el importe del auxilio de cesantía.

- Se elevó el monto de las horas extras y del salario de vacaciones.
- Consagró los derechos a favor de los trabajadores, tales como: el fuero sindical, la prohibición del desahucio en perjuicio de la mujer embarazada y hasta tres (3) meses después de la fecha del parto, el reconocimiento al derecho a huelga por causa de un conflicto que afecte el interés colectivo de los trabajadores.

Por consiguiente, esta pieza legislativa se convirtió en una gran conquista para los trabajadores; en un documento de palpable ventaja para los mismos y que en su momento fue decisivo para garantizar la paz social y la concertación.

Sin embargo, a pesar de estos logros, debemos admitir que nuestro código laboral resulta en algunos aspectos inadecuado para regir con sus disposiciones las exigencias, procesos, conflictos y relaciones laborales del siglo XXI.

Es un hecho que el derecho del trabajo debe seguir teniendo por finalidad la protección de los derechos del trabajador. Sin embargo, las realidades que vemos cada día en nuestras empresas y sobre todo en los nuevos esquemas económicos del mundo, nos obligan a revisar algunas de las disposiciones actuales.

Comparto el criterio de que la empresa es una unidad económica y social en la que empleados y empleadores generan riquezas para el bien común; más aún, la verdadera conciencia empresarial implica una efectiva responsabilidad social donde exista una comunidad de intereses, beneficios, mejoras en la calidad de vida, y aspiraciones entre los empleados y los empleadores. Sin embargo, vemos cómo el trabajo informal está ganando espacio cada vez más en nuestra economía, lo cual sabemos no es saludable para la estabilidad social y económica de un país y es por esto que debemos movernos a una profunda reflexión que dimensione el rol de las empresas.

Cuando una empresa de las que hoy, aseguro, hemos desarrollado en nuestro país, exporta sus productos, vende sus servicios, o supe sus manufacturas a los mercados internacionales y al local, significa un reto a la eficiencia, a la capacidad y la creatividad, lo que presenta un gran reto para todos los que componen esa entidad productiva. En cambio, cuando se pierden puestos de trabajo porque no somos competitivos internamente como empresa o como país, la incertidumbre, la frustración, la tristeza y hasta la impotencia nos golpean.

Particularmente en los años en que he estado al frente del Grupo M, mucha ha sido la frustración y la tristeza cuando he tenido que reducir las operaciones o cerrar alguna empresa. Aún algunos pretenden ver en cada empresario a alguien sin sensibilidad, indiferente, egoísta, explotador del trabajador, esclavo de las ganancias y de la rentabilidad. La empresa del siglo XXI no resiste ese comportamiento, en la empresa de hoy, empleadores y trabajadores son verdaderos socios en la batalla de la producción y del empleo.

He aquí la palabra clave: empleo. Este hace realidad el derecho al trabajo de que disfrutan todos los seres humanos. En ese entorno, la legislación laboral no puede convertirse en una camisa de fuerza para la creación de nuevos empleos o para la preservación de los existentes.

Corroboro con la tesis de distinguidos laboristas, que aseguran que la normativa laboral no debe convertirse en un adversario del derecho al trabajo. La tensión en este campo es mayor en el presente, cuando la crisis económica, la tensión y la falta de competitividad, nos lleva a tratar este tema hoy, a pesar de ser una problemática que hemos puesto sobre la mesa de discusión hace ya varios años.

Quiero decirles, con toda franqueza, que considero necesaria una reforma del Código de Trabajo, que se inscriba en la filosofía antes expuesta. Una reforma que aborde con espíritu realista los temas como:

- El cómputo y la duración de la jornada de trabajo.
- Que incentive la negociación colectiva.
- Que promueva la conciliación eficazmente, es decir, que el preliminar obligatorio de la conciliación deje de ser letra muerta en nuestro Código de Trabajo, ya que es el medio alternativo más idóneo para la solución de los conflictos individuales de trabajo.
- Que elimine, creando otras garantías, mecanismos procesales enemigos de la supervivencia y buen funcionamiento de las empresas.
- Se debe realizar una revisión a la normativa laboral, de manera que los juristas laborales busquen una más adecuada resolución al artículo 86, que habla de la aplicación del astreinte, la ejecutoriedad de la sentencia laboral a partir del tercer día de ser notificada.
- Así mismo al artículo 539, que obliga a las empresas a depositar el duplo de las condenaciones pronunciadas en el primer grado.
- Se debe realizar una revisión al artículo 537, que trata la indexación de las condenaciones pronunciadas en la sentencia laboral.
- Se debe incorporar el seguro de desempleo, como garantía para el trabajador, eliminando progresivamente los pasivos laborales.

En este punto vale aclarar que no se trata, en ningún caso, de disminuir derechos para facilitar la competencia comercial, lo que violaría disposiciones del RD-Cafta. De lo que se trata es de enfrentar el problema de la creación de empleos, de la preservación de los puestos de trabajo y, más allá, de combatir la pobreza. Todo ello sin desmedro del absoluto respeto al ejercicio responsable de la libertad sindical y la promoción del trabajo decente o digno.

En la evidente integración de los mercados, los grandes capitales se mueven atraídos por la competitividad de los países. En esta economía de mercado, la República Dominicana compete con otros países de la Región y del mundo, donde las condiciones para la industria y el capital extranjero cuenta con un respaldo total de los Estados y poseen legislaciones laborales mucho más propicias y ventajosas que las nuestras.

En este sentido, es preciso resaltar que según un estudio realizado por una entidad panameña, SIAL, los costos laborales de la República Dominicana prácticamente duplican a los de los países centroamericanos. Estos datos están siendo confirmados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para ser incluidos en su informe de verificación de la implementación de las recomendaciones del “Libro Blanco”, afectando nuestra imagen como “marca país”, frente a los inversionistas extranjeros.

Enfatizo que soy opuesto a toda especie de desregularización de la normativa laboral, pero abogo por la incorporación de una dosis de flexibilidad en las mismas, que nos permita conciliar tecnología e innovación con empleo y, lo fundamental, trabajo y empresa.

La legislación actual ha venido encareciendo los costos de producción de la República Dominicana, lo cual fue agravado, de manera dramática, con la promulgación de la Ley 87-01, que consagra el Sistema Dominicano de Seguridad Social. Esta situación ha contribuido a provocar una inestabilidad económica a la empresa, y es precisamente contra lo que debemos luchar, pues ello impide al empleador garantizarles el empleo a sus empleados.

Agreguemos a esta realidad los altos costos de energía eléctrica que no recibimos, una tasa de cambio administrada discrecionalmente, un transporte de carga monopolizado y una educación general extremadamente deficiente.

Como país dejamos de ser competitivos. Solamente en el sector de zonas francas durante los últimos cinco años hemos perdido 60,000 puestos de trabajo, afectando la estabilidad social y económica de muchas comunidades de nuestra nación. Durante los próximos meses, la situación empeorará.

Existe un factor común en todas aquellas economías que nos están ganando la batalla en los mercados internacionales: Sus bajos costos de producciones, y una legislación propicia para el acercamiento de capitales. Nuestra República Dominicana se ha vuelto cara y nuestros clientes nos están dando las espaldas, lo que se traduce como desempleo, miseria y desamparo para todos.

Pudiera parecer osado el promulgar, en estos momentos, por una modificación al Código de Trabajo, sin embargo, las condiciones locales actuales y los retos que presenta el nuevo entorno internacional nos obliga a actuar o a desaparecer.

Sin embarcarnos en una profunda modificación, debemos considerar la revisión de algunos artículos del Código de Trabajo, que en la práctica van en detrimento del propio empleado y que ameritan una urgente modificación por parte del Legislador, por su contenido y por la insostenible carga económica que representan.

Reconocemos que la revisión del Código de Trabajo es un asunto delicado, por lo que entendemos que ésta pudiese partir de un proyecto de reforma que pudiera ser elaborado por los coautores del actual, los doctores Rafael Alburquerque, Lupo Hernández Rueda y Milton Rey Guevara. Este nuevo esfuerzo sería completado con un amplio y sincero proceso de concertación social.

Dejo en manos de los expertos en la materia las posibles soluciones, haciéndoles saber que cuentan con nuestro

apoyo para juntos trabajar por una normativa laboral que reposicione al país y sea un verdadero promotor del empleo y la inversión.

¡Buenas Noches!