



SENADO
REPÚBLICA DOMINICANA
Dirección Técnica de Revisión Legislativa

Santo Domingo de Guzmán, D.N.
10 de junio de 2021

DETEREL 167/2021.

A la : Comisión Permanente de **Justicia y Derechos Humanos.**

Vía : **Licda. Rosemary Cedeño Nieves**
Coordinadora de Comisiones Permanentes.

Cc : **Lic. José Carrasco Estévez**
Secretario General Legislativo.

De : **Welnel D. Félix F.**
Director Departamento Técnico de Revisión Legislativa

Asunto : Proyecto de Ley sobre la Prohibición de Discriminación del Trabajo y
Ocupación por La Edad.

Referencia : Oficio No. 00000489, d/f 15-03-21. (**Exp. No.00497-2021-PL-SE**)

Condición : Informe con modificación.

En atención a su comunicación de referencia, en la que nos solicita realizar el correspondiente estudio y remitir la opinión sobre el proyecto de ley indicado en el asunto. Después de analizar dicho proyecto, tenemos a bien expresarle lo siguiente:

Contenido del Proyecto de ley:

Primero: Este proyecto de ley tiene por objeto proteger contra la discriminación laboral a todas las personas por distinciones, exclusiones o preferencias, fundadas en consideraciones sobre raza, color, sexo, edad, filiación o situación económica que limite la igualdad de oportunidades o trato en materia de empleo.

Segundo: Este proyecto es presentado por el señor **Cristóbal Venerado Antonio Castillo Liriano**, Senador de la República, por la provincia de Hato Mayor.

Facultad Legislativa Congresual:

La facultad legislativa congresual para legislar en torno a esta materia está fundamentada en el Art. 93, literal q, de la Constitución de la República, que enuncia lo siguiente: ***“Legislar acerca de toda materia que no sea de la competencia de otro poder del Estado y que no sea contraria a la Constitución”.***



SENADO
REPÚBLICA DOMINICANA
Dirección Técnica de Revisión Legislativa

Procedimiento de Aprobación

En el caso de la especie, se trata de una ley ordinaria que por su naturaleza requiere para su aprobación la mayoría absoluta de los votos presentes de cada cámara en virtud de lo que establece la Constitución de la República en su artículo 113.

Desmonte Legal

1. El proyecto de ley se fundamenta y toca las siguientes disposiciones legales:
2. Los Convenios No. 100 y 111, sobre Discriminación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por la República Dominicana y la Declaración Universal de los Derechos Humanos;
3. La Constitución de la República del 13 de junio del año 2015;
4. La Ley No. 87-01, del 9 de mayo de 2001, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social;
5. La Ley No. 16-92 de fecha 29 de Mayo 1992, que crea el Código de Trabajo.

El orden y la forma de presentar los vistos se realiza bajo el respecto de la supremacía y jerarquía del sistema jurídico. El artículo 6 de la Constitución estableció un orden secuencial jerárquico: ley, decreto, resolución, reglamento o acto refrendado, ver redacción.

Vista: La Constitución de la República

Visto: Los Convenios No. 100 y 111, sobre Discriminación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por la República Dominicana y la Declaración Universal de los Derechos Humanos;

Vista: La Ley núm.87-01, del 9 de mayo de 2001, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social;

Vista: La Ley núm. 16-92 de fecha 29 de Mayo 1992, 2 que aprueba el Código de Trabajo.

Impacto de Vigencia.

Esta iniciativa es importante en virtud de que busca establecer un marco jurídico que permitirá crear mecanismos de protección a las personas y al mismo tiempo sancionar toda manera de discriminación laboral, lo cual estaría acorde a la Constitución de la República y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, de los cuales nuestro país es signatario y leyes nacionales.



SENADO
REPÚBLICA DOMINICANA
Dirección Técnica de Revisión Legislativa

Análisis Constitucional

1. El principio de igualdad está establecido en leyes diversas, sin embargo, la fuente principal de este principio la encontramos establecida en el artículo 39 de la Constitución, el cual dispone que: *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal”*. Este mismo artículo hace referencia en la igualdad de oportunidades y la no discriminación, destacando como un derecho fundamental la protección y garantía del derecho a la inclusión que tienen todas las personas sin distinción alguna ni excepciones.
2. El trabajo es un derecho que se ejerce con asistencia del Estado, lo cual constituye uno de los ejes fundamentales del estado social y democrático de derecho. La República Dominicana es signataria de numerosos tratados internacionales que disponen garantías y prerrogativas a favor de los derechos humanos y del trabajador, como es el caso del derecho al trabajo sin discriminación. La Constitución ha ampliado el panorama en este sentido, agregando al ordenamiento constitucional la prohibición de la discriminación de cualquier tipo para acceder al trabajo.

Legislación comparada.

Existen otras legislaciones, como es el caso de la República de Costa Rica, que posee una **Ley sobre la Prohibición de Discriminación del Trabajo**. Esta busca garantizar el trabajo de las personas, acogiéndose a lo pactado en el Convenio por la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación; abundan en los mismos propósitos que la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas; todo individuo tiene derecho a la vida, toda persona tiene derecho al trabajo de su libre elección y a la protección contra el desempleo y a igual salario por trabajo igual, todo ello sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, o cualquier otra condición, como podrían ser la filiación, el estado civil o la edad.

Análisis lingüístico y de la técnica legislativa

1.- El artículo 5 dispone: **“Artículo 5.- La selección del personal.** La selección del personal debe ajustarse a las políticas de empleos que estimulen la participación de personas mayores de 50 años, en las que se incluyan los tipos y la naturaleza del trabajo por rango de edad, así como también sus perfiles. Estas características serán definidas por el reglamento de aplicación de la presente Ley, y de acuerdo a la naturaleza de la empresa. La aplicación de la presente Ley será supervisada por el Ministerio de Trabajo en las instituciones privadas y por la Oficina Nacional de Administración y Personal para las instituciones estatales”.



SENADO
REPÚBLICA DOMINICANA
Dirección Técnica de Revisión Legislativa

1.1.- Al respecto, hay que observar que si bien se dispone un ajuste de las políticas de empleo que estimulen la participación de personas mayores de 50 años, la Ley núm. 41-08 establece, en su artículo 37, como un requisito para el ingreso a la Carrera Administrativa General no tener más de 55 años de edad, lo es a todas luces antinómico con los mandatos establecidos en este artículo. Es así que, dada la naturaleza orgánica de las iniciativas, se hace necesario armonizar dichos mandatos.

2.- Los artículos 6, 7 y 8 establecen: “**Artículo 6.- Sanciones.** Las violaciones a la presente ley se sancionan con las penas de dos años de prisión y multas de dos a diez veces el salario mínimo del sector público. Cuando la violación a la presente ley es cometida por una persona depositaria de la autoridad pública o encargada de un servicio público, en el ejercicio de sus funciones, en perjuicio de una persona física, se sancionará con las penas de tres años de prisión y multa de tres y una cuarta parte del salario mínimo del sector público.

Párrafo. El juez o tribunal podrá sustituir la multa aplicable por un equivalente a cinco veces el monto del salario que devengare la autoridad o servidor al que se le imputa el hecho incriminado, al momento de la infracción.

Artículo 7.- Tribunal Competente. Las violaciones a la presente Ley se conocerán por la Cámara Penal del Juzgado de Primera Instancia del lugar donde se haya consumado la infracción.

Artículo 8.- Casos de excepción. Se exceptúa de las indicadas estipulaciones establecidas en la presente ley, aquellas funciones públicas reguladas por leyes especiales, que contemplan el Sistema de Carreras. Asimismo, aquellas que por la naturaleza de dichas funciones públicas o privadas, requieran de determinadas condiciones o características.

2.1.- Como puede observarse, el proyecto de ley convierte en un delito el hecho de realizar una discriminación laboral, lo que consideramos que es desproporcionado y violenta el principio penal de intervención mínima. Al respecto, esta dirección entiende que, para los casos de las violaciones por empresas privadas, bien puede ser una sanción administrativa impuesta por el Ministerio de Trabajo, siguiendo los procedimientos de la Ley núm. 107-13, y, en los casos de la administración pública, es posible aplicar el régimen sancionador que establece la Ley núm. 41-08, con sus consecuencias. Asimismo, en los casos de órganos extrapoder, es posible aplicar lo relativo al juicio político. Todo sin perjuicio de las posibles demandas en daños y perjuicios que puedan suscitarse. En caso de que la comisión acoja las sugerencias señaladas, procederemos a una redacción alterna.

3.- El artículo 9 dispone: “**Artículo 9.- Derogaciones.** La presente Ley deroga cualquier otra disposición, reglamento, resolución o decreto que le sea contraria”. Al respecto, se trata de una derogación genérica, cuyo mandato es impreciso y no es adecuado frente a la seguridad jurídica. Sugerimos suprimir.



SENADO
REPÚBLICA DOMINICANA
Dirección Técnica de Revisión Legislativa

Después de lo analizado y expresados los aspectos constitucionales, legales y de la técnica legislativa, SOMOS DE OPINION que la comisión encargada del conocimiento del proyecto observe el elemento antes indicado.

Atentamente,

Wenel D. Feliz.
Director

WF/ja