



YISSEL DE LEÓN BURGOS
ABOGADA

LA FLEXIBILIDAD LABORAL: ¿UNA REALIDAD EN REPÚBLICA DOMINICANA?

La agilidad de los mercados, mayor productividad a menor tiempo y el mundo a un solo clic, vivimos en una época en las que las relaciones laborales también se ven impactadas. Las empresas buscan reinventar sus métodos tradicionales de atracción de mejores talentos y su motivación, y los colaboradores buscan equilibrio entre su vida personal y laboral o una mayor flexibilidad al momento de desempeñar sus labores.

La flexibilidad laboral en República Dominicana es posible, bajo ciertas condiciones. Nuestro Código de Trabajo se consideraría un tanto rígido en término de jornadas laborales, pero, aun así, nos abre las puertas hacia horarios comprimidos:

- Trabajar más horas, pero menos días a la semana, por tanto, disfrutar de mayor tiempo libre. Por ejemplo, trabajar las 10 horas durante 4 días y librar el quinto día de la semana;
- Convenir las jornadas reducidas;
- Horarios flexibles: elegir horario de entrada y salida, siempre y cuando sea similar a los demás colegas, y que cumpla con la jornada laboral;
- Jornadas no tradicionales: modificar el horario en coordinación con el empleador, confirme a sus necesidades, eso para que el colaborador pueda estar presente en los momentos importantes de su vida personal;
- Teletrabajo: el colaborador no está sujeto a la presencia física, sino al cumplimiento de los resultados.

Dada las nuevas realidades de modelos económicos, Airbnb, Uber, modelos de plataformas digitales, etc..., surgen preocupaciones: ¿Pudiera esta modalidad derivar en la desaparición paulatina de algunos empleos formales, y con esto, de derechos laborales que han sido reñidamente adquiridos?; ¿Aumentaría la dificultad de probar si existe realmente una relación laboral?; ¿Qué hay de los efectos que jornadas extendidas pudieran tener en la salud física y el necesario equilibrio con la vida del colaborador?; ¿Existen impactos económicos que en términos de costos pudieran reflejarse en la empresa?

Lo cierto es que no existe una fórmula única, ni una sola respuesta correcta, siempre que se respeten los derechos laborales fundamentales a los descansos y límites de carga horaria permitidos, en acuerdo con el colaborador, y teniendo en cuenta de que todo aquello que redunde en beneficio del empleado es admisible. Legalmente posibles: hay un mundo de posibilidades a explorar.