

ANÁLISIS Y COMENTARIOS SOBRE EL ANTEPROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO, 2024

En el presente documento se analiza artículo por artículo el Anteproyecto de reforma al Código de Trabajo que el Ministerio de Trabajo ha entregado al Poder Ejecutivo, a fin de que éste, dentro de los siguientes 10 días lo presente como un Proyecto de Ley del Poder Ejecutivo ante el Congreso Nacional.

La primera columna posee el texto actual del Código de Trabajo; la columna central, la propuesta que hace el Ministerio de Trabajo, fruto del Diálogo Tripartito a que fue sometido este Anteproyecto, y la tercera columna es una valoración y comentarios.

En la parte relativa a la valoración, se ha sombreado en color verde light, aquellas propuestas que se consideran inocuas y por tanto aceptables, y por ende, no hay ningún comentario respecto a las mismas. En amarillo light se han colocado las propuestas que son perfectibles. Y en rojo light aparecen comentarios en donde explicamos las razones por las cuales la propuesta no es viable o no es conveniente para el país. Además, en esta misma sección rojo light, representamos contrapropuestas, o sea, textos que consideramos mejores a los que fueron consensuados en el Diálogo Tripartito

Este trabajo ha sido elaborado por el **Dr. Carlos Hernández Contreras**, reconocido abogado laboral dominicano, quien participó en todos los procesos de diálogos de reforma desde el año 2013 hasta el año 2020. Y, en esencia, lo que comparte aquí es un aporte para el debate y el análisis al que, necesariamente, se va a someter este importante proyecto de reforma laboral por ante el Congreso Nacional.

Color **VERDE** = Quiere decir que la propuesta de reforma es aceptable e inocua

Color **AMARILLO** = Quiere decir que la propuesta de reforma es perfectible o amerita ser mejorada

Color **ROJO** = Quiere decir que la propuesta de reforma NO es aceptable y hay que proponer otra reforma alternativa en el Congreso Nacional

ACTUAL TEXTO LEGAL EN CÓDIGO DE TRABAJO	PROPUESTA DE REFORMA DEL MINISTERIO DE TRABAJO.	VALORACIÓN Y COMENTARIOS
PRINCIPIO VII 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.	PRINCIPIO VII Se prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de género , 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.	
PRINCIPIO XII Se reconocen como derechos básicos de los trabajadores, entre otros, la libertad sindical, el disfrute de un salario justo, la capacitación profesional y el respeto a su integridad física, a su intimidad y a su dignidad personal.	PRINCIPIO XII Se reconocen como derechos básicos de los trabajadores, entre otros, la libertad sindical, la negociación colectiva, la no discriminación en el empleo y la ocupación , el disfrute de un salario justo, la formación profesional y el respeto a su integridad física, a su intimidad y a su dignidad personal.	
PRINCIPIO XIII El Estado garantiza a empleadores y trabajadores, para la solución de sus conflictos, la creación y el mantenimiento de jurisdicciones especiales. Se instituye como obligatorio el preliminar de la conciliación. Esta puede ser promovida por los jueces en todo estado de causa.	PRINCIPIO XIII El Estado garantiza a empleadores y trabajadores, para la solución de sus conflictos, la creación y el mantenimiento de jurisdicciones especiales, con un proceso judicial fundamentado, entre otros, en los principios de oralidad, gratuidad, celeridad, veracidad, impulso oficioso, concentración, publicidad y contradicción . Se instituye como obligatorio el preliminar de la conciliación. Esta puede ser promovida por los jueces en todo estado de causa.	
Art. 45.- Está prohibido a los trabajadores:	Art. 45.- Está prohibido a los trabajadores:	

1o. Presentarse al trabajo o trabajar en estado de embriaguez o en cualquier otra condición análoga. 2o. Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, salvo las excepciones que para ciertos trabajadores establezca la ley. 3o. Hacer colectas en el lugar en que prestan servicios, durante las horas de éste. 4o. Usar los útiles y herramientas suministradas por el empleador en trabajo distinto de aquel a que estén destinados, o usar los útiles y herramientas del empleador sin su autorización. 5o. Extraer de la fábrica, taller o establecimiento útiles del trabajo, materia prima o elaborada, sin permiso del empleador. 6o. Hacer durante el trabajo cualquier tipo de propaganda religiosa o política.	1o. Presentarse al trabajo o trabajar en estado de embriaguez o en cualquier otra condición análoga. 2o. Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, salvo las excepciones que para ciertos trabajadores establezca la ley. 3o. Hacer colectas en el lugar en que prestan servicios, durante las horas de éste. 4o. Usar los útiles y herramientas suministradas por el empleador en trabajo distinto de aquel a que estén destinados, o usar los útiles y herramientas del empleador sin su autorización. 5o. Hacer uso de dispositivos electrónicos en horas de trabajo, con fines ajenos a su labor. 6o. Extraer de la fábrica, taller o establecimiento útiles del trabajo, materia prima o elaborada, sin permiso del empleador. 7º Hacer durante el trabajo cualquier tipo de propaganda religiosa o política.	
Art. 46.- Son obligaciones del empleador: 1o. Mantener las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deben ejecutarse los trabajos en las condiciones exigidas por las disposiciones sanitarias. 2o. Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los medicamentos preventivos que indiquen las autoridades sanitarias en virtud de la ley, en caso de enfermedades epidémicas. 3o. Observar las medidas adecuadas y la que fijen las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos y material de trabajo. 4o. Instalar para el servicio de los obreros, por lo menos, un botiquín de primeros auxilios. 5o. Proveer oportunamente a los trabajadores de los materiales que hayan de usar, y cuando no se hayan comprometido a trabajar con	Art. 46.- Son obligaciones del empleador: 1o. Mantener las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deben ejecutarse los trabajos en las condiciones exigidas por las disposiciones sanitarias. 2o. Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los medicamentos preventivos que indiquen las autoridades sanitarias en virtud de la ley, en caso de enfermedades epidémicas. 3o. Observar las medidas adecuadas y la que fijen las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos y material de trabajo. 4o. Instalar para el servicio de los obreros, por lo menos, un botiquín de primeros auxilios. 5o. Proveer oportunamente a los trabajadores de los materiales que hayan de usar, y cuando no se hayan comprometido a trabajar con	

herramientas propias, de los útiles e instrumentos necesarios para la ejecución del trabajo convenido, sin poder exigirles alquiler por ese concepto. 6o. Mantener local seguro para el depósito de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éste utilice herramientas propias que deban permanecer en el lugar donde se presten los servicios. 7o. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador. 8o. Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra. 9o. Proporcionar capacitación, adiestramiento, actualización y perfeccionamiento a sus trabajadores. 10o. Cumplir con las demás obligaciones que le impone este Código y las que se deriven de las leyes de los contratos del trabajo, de los convenios colectivos y de los reglamentos interiores.	herramientas propias, de los útiles e instrumentos necesarios para la ejecución del trabajo convenido, sin poder exigirles alquiler por ese concepto. 6o. Mantener local seguro para el depósito de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éste utilice herramientas propias que deban permanecer en el lugar donde se presten los servicios. 7o. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador. 8o. Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra. 9o. Proporcionar capacitación, adiestramiento, actualización y perfeccionamiento a sus trabajadores. 10o. Cumplir con las demás obligaciones que le impone este Código y las que se deriven de las leyes de los contratos del trabajo, de los convenios colectivos y de los reglamentos interiores.	
Art. 51.- Son causas de suspensión de los efectos del contrato de trabajo: 1o. El mutuo consentimiento de las partes. 2o. El descanso por maternidad de la mujer trabajadora, según lo dispuesto en el artículo 236. 3o. El hecho de que el trabajador esté cumpliendo obligaciones legales que lo imposibiliten temporalmente para prestar sus servicios al empleador. 4o. El caso fortuito o de fuerza mayor, siempre y cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción temporal de las faenas.	Art. 51.- Son causas de suspensión de los efectos del contrato de trabajo: 1o. El mutuo consentimiento de las partes. 2o. El descanso por maternidad de la mujer trabajadora, según lo dispuesto en el artículo 236. 3o. El hecho de que el trabajador esté cumpliendo obligaciones legales que lo imposibiliten temporalmente para prestar sus servicios al empleador. 4o. El caso fortuito o de fuerza mayor, siempre y cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción temporal de las faenas.	

5o. La detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, seguida o no de libertad provisional hasta la fecha en que sea irrevocable la sentencia definitiva, siempre que lo absuelva o descargue o que lo condene únicamente a penas pecuniarias, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 88 ordinal 18. 6o. La enfermedad contagiosa del trabajador o cualquier otra que lo imposibilite temporalmente para el desempeño de sus labores. 7o. Los accidentes que ocurran al trabajador en las condiciones y circunstancias previstas y amparadas por la ley sobre Accidentes de Trabajo, cuando sólo le produzca la incapacidad temporal. 8o. La falta o insuficiencia de materia prima siempre que no sea imputable al empleador. 9o. La falta de fondos para la continuación normal de los trabajos, si el empleador justifica plenamente la imposibilidad de obtenerlos. 10o. El exceso de producción con relación a la situación económica de la empresa y a las condiciones del mercado. 11o. La incosteabilidad de la explotación de la empresa. 12o. La huelga y el paro calificados legales.	5o. La detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, que lo imposibilite para el desempeño de sus labores seguida o no de libertad provisional hasta la fecha en que sea irrevocable la sentencia definitiva, siempre que lo absuelva o descargue o que lo condene únicamente a penas pecuniarias, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 88 ordinal 18. 6o. La enfermedad contagiosa del trabajador o cualquier otra que lo imposibilite temporalmente para el desempeño de sus labores. 7o. El accidente de trabajo cuando imposibilite temporalmente al trabajador para el desempeño de sus labores. Los accidentes que ocurran al trabajador en las condiciones y circunstancias previstas y amparadas por la ley sobre Accidentes de Trabajo, cuando sólo le produzca la incapacidad temporal. 8o. La falta o insuficiencia de materia prima siempre que no sea imputable al empleador. 9o. La falta de fondos para la continuación normal de los trabajos, si el empleador justifica plenamente la imposibilidad de obtenerlos. 10o. El exceso de producción con relación a la situación económica de la empresa y a las condiciones del mercado. 11o. La incosteabilidad de la explotación de la empresa. 12o. La huelga y el paro calificados legales. 13º La disposición de las autoridades sanitarias que restrinja o limite la asistencia a las instalaciones del empleador.	
Art. 52.- En los casos de accidentes o enfermedad, el trabajador sólo recibirá las atenciones médicas y las indemnizaciones acordadas por las leyes sobre	Art. 52.- En los casos de accidentes o enfermedad, el trabajador sólo recibirá las atenciones médicas y las indemnizaciones acordadas por la ley de seguridad social y sus normas complementarias	Esta propuesta es objetable pues de acuerdo con el artículo 50 del Código de trabajo, durante la suspensión de los efectos del contrato (por

accidentes del trabajo o sobre seguro social en las formas y condiciones que dichas leyes determinan. Sin embargo, cuando el trabajador no esté asegurado por falta del empleador este último cargará con los gastos médicos y las indemnizaciones correspondientes.	las leyes sobre accidentes del trabajo o sobre seguro social en las formas y condiciones que dicha ley y normas determinan. Durante la suspensión del contrato por una de estas causas, el trabajador permanecerá inscrito en la seguridad social, pero solo cotizará en el seguro familiar de salud y de riesgos laborales, según sea el caso. El empleador deducirá del salario o de las prestaciones laborales, el monto de los aportes abonados a nombre del trabajador, sin que, en ningún caso, la reducción del salario exceda del aporte correspondiente al trabajador. Sin embargo, cuando el trabajador no esté asegurado por falta del empleador este último cargará con los gastos médicos y las indemnizaciones correspondientes.	enfermedad, accidente, etc.), el trabajador queda liberado de prestar el servicio y el empleador de pagar el salario convenido. Si no se paga el salario convenido, es imposible cotizar a la Seguridad Social, pues la cotización deriva de un pago que no hay obligación de hacerlo. Eso de que “<i>el empleador reducirá del salario o de las prestaciones laborales el monto de los aportes abonados a nombre del trabajador</i>”, no queda claro. Luce ser un compromiso a futuro, luego de que el empleado se reincorpore de su licencia médica o de su accidente laboral. Mantenerse cotizando por un empleado cuyo contrato está suspendido, no parece justo ni equitativo, sobre todo si tomamos en consideración que más del 90% de los empleadores dominicanos son MIPYMES. Así, por ejemplo, suponiendo que el empleado percibe el salario mínimo de 25,000 pesos mensual, la empresa tendría que cotizar el 21% de ese valor. Eso es una carga insostenible para una pequeña empresa
Art. 54.- El empleador está obligado a conceder al trabajador cinco días de licencia con disfrute de salario, con motivo de la celebración del matrimonio de éste, tres días, en los casos de fallecimiento de cualquiera de sus abuelos, padres e hijos, o de su compañera, y dos días para el caso de alumbramiento de la esposa o de la compañera debidamente registrada en la empresa.	Art. 54.- El empleador está obligado a conceder al trabajador cinco días de licencia con disfrute de salario, con motivo de la celebración del matrimonio de éste, tres días, en los casos de fallecimiento de cualquiera de sus abuelos, padres e hijos, o de su compañera debidamente registrada en la empresa, y cuatro dos días para el caso de alumbramiento de la esposa o de la compañera debidamente registrada en la empresa.	
Art. 68.- El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para ninguna de las partes:	Art. 68.- El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para ninguna de las partes:	

1o. Por mutuo consentimiento. 2o. Por la ejecución del contrato. 3o. Por la imposibilidad de ejecución.	1o. Por mutuo consentimiento. 2o. Por la ejecución del contrato. 3o. Por la imposibilidad de ejecución. 4º Por otorgamiento de pensión de vejez, discapacidad y sobrevivencia.	
Art. 138.- Están exceptuados de las disposiciones de los artículos 135 y 137 los extranjeros siguientes: 1o. Los que ejercen exclusivamente funciones de dirección o administración de una empresa. 2o. Los trabajadores técnicos siempre que, a juicio del Departamento de Trabajo, no haya dominicanos desocupados con aptitudes para sustituirlos. 3o. Los trabajadores de talleres de familia. 4o. Los extranjeros casados con personas dominicanas, que tengan en el país más de tres años de residencia ininterrumpida y más de dos años de casados. 5o. Los extranjeros que hayan procreado hijos dominicanos y tengan en el país más de cinco años de residencia ininterrumpida.	Art. 138.- Están exceptuados de las disposiciones de los artículos 135 y 137 los extranjeros siguientes: 1o. Los que ejercen exclusivamente funciones de dirección o administración de una empresa. 2o. Los trabajadores técnicos siempre que, a juicio del Director General Departamento de Trabajo, no haya dominicanos desocupados con aptitudes para sustituirlos. 3o. Los trabajadores de talleres de familia. 4o. Los extranjeros casados con personas dominicanas, que tengan en el país más de tres años de residencia ininterrumpida y más de dos años de casados. 5o. Los extranjeros que hayan procreado hijos dominicanos y tengan en el país más de cinco años de residencia ininterrumpida.	
Art. 139.- Son trabajadores técnicos aquellos cuyas labores requieren conocimientos científicos.	Art. 139.- Son trabajadores técnicos aquellos cuyas labores requieren conocimientos especializados científicos.	
Art. 143.- El Secretario de Estado de Trabajo puede autorizar excepcionalmente, la no aplicación del artículo anterior cuando su cumplimiento pueda producir un perjuicio grave a la empresa.	Art. 143.- El Ministro Secretario de Estado de Trabajo puede autorizar excepcionalmente, la no aplicación del artículo anterior cuando su cumplimiento pueda producir un perjuicio grave a la empresa.	
Art. 155.- En el caso de prolongación de la jornada para hacer frente a aumentos extraordinarios de trabajo, el número de horas extraordinarias no podrá exceder de ochenta horas trimestrales.	Art. 155.- En el caso de prolongación de la jornada para hacer frente a aumentos extraordinarios de trabajo, el número de horas extraordinarias no podrá exceder de cientos veinte ochenta horas trimestrales.	

Art. 157.- La jornada debe ser interrumpida por un período intermedio de descanso, el cual no puede ser menor de una hora, después de cuatro horas consecutivas de trabajo y de hora y media después de cinco. Este período es fijado por las partes según el uso y costumbre de la localidad o de acuerdo con la naturaleza del trabajo, y no es aplicable a las empresas de funcionamiento continuo. Por acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, se pueden establecer jornadas corridas de trabajo, siempre que no excedan de diez horas diarias en las actividades comerciales y de nueve en las industriales, sin que en ningún caso la jornada semanal pueda exceder de cuarenta y cuatro horas	Art. 157.- La jornada debe ser interrumpida por períodos que totalicen por lo menos una hora de descanso, uno de estos descansos debe ser de por lo menos media hora, los demás descansos deben ser de por lo menos 15 minutos. Si el descanso acordado es inferior a una hora se computará como parte de la jornada un período intermedio de descanso, el cual no puede ser menor de una hora, después de cuatro horas consecutivas de trabajo y de hora y media después de cinco. Este período es fijado por las partes según el uso y costumbre de la localidad o de acuerdo con la naturaleza del trabajo, y no es aplicable a las empresas de funcionamiento continuo. Por acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, se pueden establecer jornadas corridas de trabajo, siempre que no excedan de diez horas diarias en las actividades comerciales y de nueve en las industriales, sin que en ningún caso la jornada semanal pueda exceder de cuarenta y cuatro horas	Esta propuesta de reforma sobre el artículo 157 del Código de Trabajo es contraproducente, pues hace más rígida la regulación de la jornada en comparación con el texto actual. De otra parte, y esto es lo más importante, esa propuesta de reforma no cumple el cometido ni la necesidad que tiene la República Dominicana como país, de flexibilizar su jornada de trabajo para que esté a la par con modalidades de jornadas de trabajo tipo 4 x 3 y 4 x 4, que se están aplicando en todas partes del mundo (Europa, Estados Unidos, los países del sudeste asiático, y muchos países de América latina). Si no se aprovecha esta reforma para modificar el citado artículo 157 e introducir aquellas jornadas especiales ya citadas, se estaría desperdiciando una gran oportunidad de adaptar a los nuevos tiempos la legislación laboral dominicana. Ese tipo de jornada laboral se encuentra cada vez más difundida en varios países del mundo. En sus distintas variantes, se le conoce como “DuPont Shift Schelude”, “Pitman Shift Schedule”, “Panama Plan” (fuente: https://crewapp.com/c/resources/12-hour-shiftschedule/). Pero su implementación no ha estado exenta de debates y críticas. En Europa, por ejemplo, por iniciativa del Reino Unido y Alemania en el año 2008 se aprobó una Directiva que permitiría pactar ese tipo de jornadas. Sin embargo, el Parlamento Europeo lo vetó (véase: https://www.20minutos.es/noticia/389253/0/jornada/65/horas/). Al final, algunos países europeos
---	--	---

		han habilitado las dichas jornadas. Francia lo hizo en el año 2016, al modificar los Arts. L3121- 18 al L 3121-21 de CT, permitiendo jornadas de 12 horas diarias y 60 horas semanales, bajo ciertas condiciones y requisitos. Aunque en RD no ha habido una reforma que expresamente habilite tales jornadas, hay muchas empresas que han implementado exitosamente jornadas 4x4, 4x3, y similares, con 12 horas diarias de labores. No obstante, la reglamentación relativa a la jornada de trabajo (Arts. 147 al 165 del CT), aunque modificada en 1992, data de los años 1940; época con una relación laboral mucho menos dinámica que en la actualidad. Por esa razón, lo que prevé el Código de Trabajo es que si la jornada es “corrida”, no excederá las 10 horas diarias en un comercio, ni las 9 horas diarias si es en una industria (Art. 157). Y si es una empresa “de funcionamiento continuo”, la jornada semanal no excederá las 50 horas (Art. 158). En el transporte entre varios municipios, los límites son 10 horas diarias y 60 semanales (Art.285 y Art. 78 de Regl. 258-93). En adición, el Código de Trabajo prevé que el Ministerio de Trabajo “puede autorizar la distribución de horas de trabajo en un período mayor a una semana”, a condición de que no se exceda de 10 horas diarias. En ese estado de cosas, ha provocado que muchas empresas no sean “certificadas”, es decir, no se les permita exportar sus productos hacia el exterior, bajo el argumento de que están operando con unos límites de 12 horas diarias y 60 semanales que no están expresamente previstos en la legislación laboral dominicana. Ese riesgo lo han
--	--	---

		tenido las empresas del sector de exportación de azúcar, así como muchas multinacionales extranjeras que operan en zonas francas en el país. Por todas estas razones, y para solucionar de una vez por todas la situación, proponemos reformar apenas dos artículos del Código, como sigue: Artículo 157.- La jornada debe ser interrumpida por un período intermedio de descanso, el cual no puede ser menor de una hora, después de cuatro horas consecutivas de trabajo y de hora y media después de cinco. Este período es fijado por las partes según el uso y costumbre de la localidad o de acuerdo con la naturaleza del trabajo, y no es aplicable a las empresas de funcionamiento continuo. Por acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, se pueden establecer jornadas corridas de trabajo de hasta doce horas por día hasta un máximo de cuatro días y contando con tres días continuos libres como mínimo, sin que en ningún caso la jornada semanal pueda exceder de sesenta horas, pagándose como horas extraordinarias las rendidas sobre las cuarenta y cuatro horas semanales. Artículo 158.- en las empresas donde el trabajo sea de funcionamiento continuo en razón
--	--	--

		de la naturaleza misma del trabajo el personal debe tornarse cada 12 horas de trabajo. En estos casos la jornada puede prolongarse una hora más pero el promedio semanal no podrá exceder, en ningún caso, de sesenta horas, pagándose como horas extraordinarias las rendidas sobre las cuarenta y cuatro horas semanales.
Art. 162.- La Secretaría de Estado de Trabajo puede autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana, a condición de que la duración media del trabajo, calculado sobre el número de semanas consideradas, no exceda de cuarenta y cuatro horas por semana y de que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de diez.	Art. 162.- Cuando la naturaleza de la actividad de la empresa lo requiera, por acuerdo entre el empleador y los trabajadores de esta, se pueden establecer jornadas extendidas de trabajo, siempre que no excedan de 12 horas diarias y el promedio mensual de horas trabajadas en la semana no exceda de las 44 horas. Este acuerdo deberá ser firmado por él o los sindicatos de trabajadores de la empresa. Si no hubiere sindicato, este acuerdo debe ser refrendado por más del 50% de los trabajadores de la empresa, sucursal o departamento. Bajo esta modalidad está prohibido laborar horas extraordinarias y el horario debe ser establecido previamente por el empleador, a los fines de que los trabajadores conozcan con anterioridad sus diferentes horarios de trabajo. Para su validez, este acuerdo deberá ser notificado por escrito a la dirección general de trabajo en un plazo no mayor de 10 días calendarios a partir de la fecha de su firma	La propuesta de reforma sobre este artículo 162, carece de sentido si ya se reforman los artículo 157 158 del código de trabajo, con los textos que hemos propuesto más arriba

	Sin que se considere condición previa para la validez de este acuerdo, sino como mecanismo de control regulatorio posterior, la dirección general de trabajo dispondrá las medidas de comprobación necesarias, para verificar que se cumplan las condiciones establecidas en este artículo, pudiendo revocar el acuerdo en los casos de incumplimiento de dichas condiciones. La Secretaría de Estado de Trabajo puede autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana, a condición de que la duración media del trabajo, calculado sobre el número de semanas consideradas, no exceda de cuarenta y cuatro horas por semana y de que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de diez.	
Art. 163.- Todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal ininterrumpido de treinta y seis horas. Este descanso será el convenido entre las partes y puede iniciarse cualquier día de la semana. A falta de convención expresa, se inicia a partir del sábado a mediodía.	Art. 163.- Todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal ininterrumpido de treinta y seis horas. Este descanso será el convenido entre las partes y puede iniciarse cualquier día de la semana. A falta de convención expresa, se inicia a partir del sábado a mediodía. Sí el descanso semanal del trabajador se disfruta otro día de la semana, el trabajador percibirá su salario ordinario por trabajar los domingos. Párrafo: se deroga parcialmente la disposición contenida en el artículo 1º de la ley 108 67 que señala los días festivos y por tanto no laborables para las oficinas públicas y particulares, exclusivamente en cuanto al carácter no laborable de los domingos	

Art. 177.- (Modificado por la Ley núm. 97-97, G.O. 9955, de fecha 31 de mayo de 1997). Los empleadores tienen la obligación de conceder a todo trabajador un período de vacaciones de catorce (14) días laborables, con disfrute de salario, conforme a la escala siguiente: 1ro. Después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, catorce días de salario ordinario. 2do. Después de un trabajo continuo no menor de cinco años, dieciocho días de salario ordinario. Las vacaciones pueden ser fraccionadas por acuerdo entre el trabajador y el empleador; pero, en todo caso, el trabajador debe disfrutar de un período de vacaciones no inferior a una semana. Se prohíbe el fraccionamiento si el trabajador es menor de edad.	Art. 177.- (Modificado por la Ley núm. 97-97, G.O. 9955, de fecha 31 de mayo de 1997). Los empleadores tienen la obligación de conceder a todo trabajador un período de vacaciones, con disfrute de salario,, conforme a la siguiente escala siguiente: 1ro. Catorce (14) días laborables, con disfrute de salario, después de un trabajo continuo de un año e inferior a los tres años. 2º Quince (15) días laborables con disfrute de salario, después de un trabajo continuo de tres años o más, y no menor de cinco años un año ni mayor de cinco, catorce días de salario ordinario. 3do. Quince (15) días laborables, con disfrute de dieciocho (18) días de salario, después de un trabajo continuo no menor de cinco años o más. dieciocho días de salario ordinario. Las vacaciones pueden ser fraccionadas por acuerdo entre el trabajador y el empleador; pero, en todo caso, el trabajador debe disfrutar de un período de vacaciones no inferior a seis días laborables una semana. Se prohíbe el fraccionamiento si el trabajador es menor de edad.	
Art. 180.- Para la aplicación del artículo 179 rige la siguiente escala: Trabajadores con más de cinco meses de servicios, seis días. Trabajadores con más de seis meses de servicios, siete días. Trabajadores con más de siete meses de servicios, ocho días. Trabajadores con más de ocho meses de servicios, nueve días.	Art. 180.- Para la aplicación del artículo 179 rige la siguiente escala: Trabajadores con más de cinco meses de servicios, seis días. Trabajadores con más de seis meses de servicios, siete días. Trabajadores con más de siete meses de servicios, ocho días. Trabajadores con más de ocho meses de servicios, nueve días.	

Trabajadores con más de nueve meses de servicios, diez días. Trabajadores con más de diez meses de servicios, once días. Trabajadores con más de once meses de servicios, doce días.	Trabajadores con más de nueve meses de servicios, diez días. Trabajadores con más de diez meses de servicios, once días. Trabajadores con más de once meses de servicios, doce días.	
Art. 186.- Los empleadores deben fijar y distribuir, durante los primeros quince días del mes de enero, los períodos de vacaciones de sus trabajadores. Deben, además, en el mismo plazo, enviar al Departamento de Trabajo copia de la distribución y fijar otra en lugar visible de sus talleres o establecimientos.	Art. 186.- Los empleadores deben fijar y distribuir los períodos de vacaciones de sus trabajadores, haciéndolo constar en la planilla de personal fijo según lo previsto en el artículo 159. los períodos de vacaciones de sus trabajadores. Deben, además, en el mismo plazo, enviar al Departamento de Trabajo copia de la distribución y fijar otra en lugar visible de sus talleres o establecimientos.	
Art. 189.- Todo trabajador, al comenzar el disfrute de sus vacaciones, deberá firmar la constancia correspondiente de un libro-registro que llevará el empleador para este fin. En ese libro-registro deberá indicarse: a) La fecha en que entren a prestar servicios sus trabajadores y la duración de las vacaciones pagadas a que cada uno tenga derecho. b) La fecha en que cada trabajador tome sus vacaciones anuales pagadas. c) La remuneración recibida por cada trabajador durante el período de sus vacaciones anuales pagadas. En caso de no saber firmar, el trabajador estampará sus señas digitales.	Art. 189.- Todo trabajador, al comenzar el disfrute de sus vacaciones, deberá firmar la constancia correspondiente de un libro-registro que llevará el empleador para este fin. En ese libro-registro deberá indicarse: a) La fecha en que entren a prestar servicios sus trabajadores y la duración de las vacaciones pagadas a que cada uno tenga derecho. b) La fecha en que cada trabajador tome sus vacaciones anuales pagadas. c) La remuneración recibida por cada trabajador durante el período de sus vacaciones anuales pagadas. En caso de no saber firmar, el trabajador estampará sus señas digitales.	
Art. 190.- Durante el período de vacaciones el empleador no puede iniciar contra el trabajador que las disfruta ninguna de las acciones prevista en este Código.	Art. 190.- Durante el período de vacaciones el empleador no puede iniciar contra el trabajador que las disfruta ninguna de las acciones prevista en este Código. El plazo para el ejercicio del despido	

	queda suspendido hasta el vencimiento del período de vacaciones.	
Art. 228.- En los hoteles, restaurantes, cafés, barras y en general, en los establecimientos comerciales donde se expende para su consumo en esos mismos lugares comidas o bebidas, es obligatorio para el empleador agregar un diez por ciento por concepto de propina en las notas o cuentas de los clientes, o de otro modo que satisfaga dicha percepción, a fin de ser distribuido íntegramente entre los trabajadores que han prestado servicio.	Art. 228.- En los hoteles, restaurantes, cafés, barras y en general, en los establecimientos comerciales donde se expende para su consumo en esos mismos lugares comidas o bebidas, es obligatorio para el empleador agregar un diez por ciento por concepto de propina en las notas o cuentas de los clientes, o de otro modo que satisfaga dicha percepción, a fin de ser distribuido íntegramente entre los trabajadores del establecimiento, con excepción de aquellos que pertenezcan al área gerencial y administrativa. que han prestado servicio. Párrafo I: La distribución de la propina entre los trabajadores señalados en el presente artículo se realizará en proporciones diferentes tomando en consideración factores tales como el nivel de calificación, y la mayor o menor afectación del trabajador al servicio directo al cliente, así como el área de servicio donde se origina la propina. Párrafo II: Esta distribución será convenida en cada establecimiento por trabajadores y empleadores, pudiendo ser modificada de mutuo acuerdo. De igual manera, los trabajadores y empleadores de los establecimientos señalados en este artículo podrán acordar que la distribución porcentual de la propia aprobada de mutuo acuerdo se realice estableciendo criterios de distribución que tomen en consideración la generación del porcentaje de propina en cada una de las áreas de servicios de los establecimientos	
Art. 232.- Es nulo el desahucio ejercido por el empleador durante el período de la gestación de la	Art. 232.- Es nulo el desahucio ejercido por el empleador durante el período de la gestación de la	

trabajadora y hasta tres meses después de la fecha del parto. La trabajadora debe notificar su embarazo al empleador, por cualquier medio fehaciente. La notificación debe indicar la fecha presumible del parto.	trabajadora, la licencia de maternidad y hasta tres meses después de la fecha del parto. La trabajadora debe notificar su embarazo al empleador, por cualquier medio fehaciente. La notificación debe indicar la fecha presumible del parto.	
Art. 236.- La trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a un descanso obligatorio durante las seis semanas que preceden a la fecha probable del parto y las seis semanas que le siguen. Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, el tiempo no utilizado se acumula al período del descanso post-natal.	Art. 236.- La trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a un descanso obligatorio durante las siete semanas que preceden a la fecha probable del parto y las siete semanas que le siguen. Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, el tiempo no utilizado se acumula al período del descanso post-natal.	
Art. 237.- El descanso pre y post-natal nunca será menor, en conjunto, de doce semanas y durante el mismo, la trabajadora conservará su empleo con todos los derechos que del mismo se derivan.	Art. 237.- La licencia de maternidad El descanso pre y post-natal nunca será menor, en conjunto, de catorce semanas y durante la misma el mismo , la trabajadora conservará su empleo con todos los derechos que del mismo se derivan.	
Art. 238.- Cuando una trabajadora solicite la concesión de sus vacaciones, inmediatamente después del descanso post-natal el empleador está obligado a acceder a su solicitud.	Art. 238.- Cuando una trabajadora solicite la concesión de sus vacaciones, inmediatamente después de la licencia de maternidad del descanso post-natal el empleador está obligado a acceder a su solicitud.	
Art. 242.- En caso de ser cierta la imposibilidad a que se refieren el artículo 241, se concederá licencia a la trabajadora, sin disfrute de salario, siempre que el empleador esté al día con la cotización de la trabajadora en el Instituto Dominicano de Seguros Sociales, o ésta disfrute de un seguro o iguala médica, salvo convención en contrario, por todo el tiempo que los médicos estimen necesario.	Art. 242.- En caso de ser cierta la imposibilidad a que se refieren el artículo 241, se concederá licencia a la trabajadora, sin disfrute de salario, siempre que el empleador esté al día con la cotización de la trabajadora en el Instituto Dominicano de Seguros Sociales, o ésta disfrute de un seguro o iguala médica, salvo convención en contrario, por todo el tiempo que los médicos estimen necesario.	
Art. 258.- Trabajadores domésticos son los que dedican de modo exclusivo y en forma habitual y	Art. 258.- Trabajadores del hogar domésticos son los que dedican de modo exclusivo y en forma	

continua a labores de cocina, aseo, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importe lucro o negocio para el empleador o sus parientes. No son domésticos los trabajadores al servicio del consorcio de propietarios de un condominio.	habitual y continua a labores de cocina, aseo, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importe lucro o negocio para el empleador o sus parientes. No son del hogar domésticos los trabajadores al servicio del consorcio de propietarios de un condominio.	
Art. 259.- El contrato de trabajo de los domésticos se rige exclusivamente por las disposiciones de este Título.	Art. 259.- El contrato de trabajo de los trabajadores del hogar domésticos se rige exclusivamente por las disposiciones de este Título.	
Art. 260.- Salvo convenio en contrario, la retribución de los domésticos comprende, además de los pagos en dinero, alojamiento y alimentos de calidad corriente. Los alimentos y habitación que se den al doméstico se estiman como equivalentes al cincuenta por ciento del salario que reciba en numerario.	Art. 260.- Salvo convenio en contrario, la retribución de los trabajadores del hogar domésticos comprende, además de los pagos en dinero, alojamiento y alimentos de calidad corriente. La retribución en especie, alojamiento y alimentos, no se toma en cuenta para el cálculo del salario y demás derechos laborales. Los alimentos y habitación que se den al doméstico se estiman como equivalentes al cincuenta por ciento del salario que reciba en numerario.	
Art. 261.- El trabajo de los domésticos no se sujeta a ningún horario, pero éstos deben gozar, entre dos jornadas, de un reposo ininterrumpido de nueve horas por los menos.	Art. 261.- Se prohíbe el trabajo en el hogar de menores de 16 años. Los trabajadores del hogar menores de 18 años, pero mayores de 16 tienen el derecho a que su empleador les conceda los permisos necesarios para asistir a la escuela y a acceder a la enseñanza superior a una formación profesional, y para estos fines se amortizará su jornada de trabajo con su horario escolar. El trabajo de los domésticos no se sujeta a ningún horario, pero éstos deben gozar, entre dos	

	jornadas, de un reposo ininterrumpido de nueve horas por los menos.	
Art. 262.- Los trabajadores domésticos disfrutan del descanso semanal establecido en el artículo 163.	Art. 262.- El trabajador del hogar tiene el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable y si reside en el hogar para el que trabaja debe disfrutar de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad. Durante sus periodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales no está obligado a permanecer en el hogar ni acompañar a miembros de la familia. Los trabajadores domésticos disfrutan del descanso semanal establecido en el artículo 163.	
Art. 263.- (Modificado por la Ley núm. 103-99, G.O. 10029 del 15 de noviembre del 1999). Los trabajadores domésticos tienen derecho a dos semanas de vacaciones remuneradas cada vez que cumplan un año de servicio, así como al salario previsto en el primer párrafo del artículo 219 del presente Código.	Art. 263.- La jornada de trabajo de los trabajadores del hogar, no excederá las 8 diarias ni las 44 horas a la semana, con un reposo ininterrumpido de 12 horas entre jornadas. Si el trabajador del hogar se aloja en el lugar donde presta sus servicios su jornada no excederá de 10 horas diarias ni de 54 horas semanales. Las horas de trabajo serán distribuidas de común acuerdo entre las partes. En todo caso, la jornada debe ser interrumpida por un periodo intermedio de descanso, el cual no puede ser menor a 1 hora después de 5 horas consecutivas de trabajo. Los trabajadores domésticos tienen derecho a dos semanas de vacaciones remuneradas cada vez que cumplan un año de servicio, así como al salario previsto en el primer párrafo del artículo 219 del presente Código.	Las labores de las domésticas o trabajadores del hogar, no pueden estar sujetos a los límites de la jornada ordinaria de 8 horas diarias y 44 semanal, debido a que por su naturaleza, la labor de este tipo de empleados es intermitente. Así, por ejemplo, cuando amanece el día en una familia, hay que prepararle a los niños el desayuno para ir a la escuela, es muy probable que la doméstica esté elaborando desde las 5:30am hasta las 7:30 en ese asunto. Luego, ella misma recesa, y desayuna por su cuenta libremente, e inicia los oficios de limpieza en el hogar, probablemente a media mañana y los interrumpe a su libre albedrío, sin que los dueños de la casa estén presentes. Algo parecido a lo que hace un vendedor o un chófer o distribuidor de mercancías cuando están fuera de la empresa distribuyendo productos y vendiendo. Por tanto, la labor de las domésticas no puede regirse por la jornada ordinaria. Es una labor

		evidentemente intermitente, es decir, que se interrumpe y se retoma. A todo esto hay que añadir que si se le si se fija la jornada ordinaria, entonces se estaría dando lugar al pago de horas extras, y generando dos problemas, primero, un costo para el hogar y las familias dominicanas, y segundo, un inconveniente práctico de cómo calcular esas horas extras, pues como ya se ha dicho, no hay un control del tiempo que efectivamente se está prestando el servicio de la doméstica. Por todo esto, proponemos el siguiente texto legal: Art. 263.- La jornada de trabajo de los trabajadores del hogar es de carácter intermitente. Si el trabajador del hogar se aloja en el lugar donde presta sus servicios su jornada no excederá de 10 horas diarias ni de 54 horas semanales. Las horas de trabajo serán distribuidas de común acuerdo entre las partes. En todo caso, la jornada debe ser interrumpida por periodos intermedios de descanso, el cual no puede ser menor a 1 hora después de 5 horas consecutivas de trabajo.
Art. 264.- (Modificado por la Ley núm. 103-99, G.O. 10029 del 15 de noviembre del 1999). Todo(a) trabajador(a) doméstico(a) tiene derecho a que su empleador le conceda los permisos necesarios para asistir a una escuela, al médico o a	Art. 264.- El trabajador del hogar tiene derecho a un descanso semanal un interrumpido de 36 horas	

un centro de salud, en caso de enfermedad, siempre y cuando sea compatible con su jornada de trabajo o en (los) día(s) acordado(s) con su empleador.		
Art. 265.- Si el doméstico contrae una enfermedad por contagio directo de uno de los miembros de la familia a la cual presta servicios, tiene derecho a gozar de su salario íntegro hasta su completo restablecimiento.	Art. 265.- Al trabajador del hogar se le aplican exclusivamente los derechos establecidos en este código referentes a: el descanso remunerado, los días declarados no laborables por la constitución o las leyes, a las vacaciones anuales, al salario mínimo, al salario de Navidad, la protección de la maternidad, la formación y prueba del contrato, a sus modalidades y a la suspensión de sus efectos. El contrato de trabajo de los trabajadores del hogar termina sin responsabilidad para las partes por el mutuo consentimiento o por la voluntad unilateral con un aviso previo de 5 días. Si el empleador omite el preaviso o lo otorga de muy insuficiente, debe pagar al trabajador una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería durante este plazo. No aplican a los contratos de trabajo del hogar las disposiciones de los artículos 80 y siguientes del código de trabajo.	Incluir la protección de la maternidad en ese listado, cuando sabemos que el Sistema Dominicano de Seguridad Social todavía no ofrece una cobertura explícita para las domésticas o trabajadores del hogar, es algo que puede alterar la paz en los hogares y familias dominicanas Sabemos que el convenio 183 de la OIT, ratificado por el país, abarca también a las domésticas. El problema es que todavía la Seguridad Social no les ofrece cobertura y los hogares dominicanos no están cotizando por ellas. En ese sentido, yo diría que este artículo debe tener un Párrafo Transitorio que diga cómo sigue: PÁRRAFO TRANSITORIO. - Hasta tanto el Sistema Dominicano de la Seguridad Social, regido por la Ley 87-01 del 9 de mayo de 2001, no haya establecido una protección contra riesgos en favor de los trabajadores del hogar, el empleador de estos queda exento de responsabilidad por falta de afiliación un poco cobertura.
Art. 337.- Los sindicatos por efecto de su registro en la Secretaría de Estado de Trabajo, adquieren personalidad jurídica. Por consiguiente, tienen derecho a estar en justicia, a adquirir sin autorización administrativa a	Art. 337.- Los sindicatos por efecto de su registro en la Secretaría de Estado de Trabajo el Ministerio de Trabajo, adquieren personalidad jurídica. Por consiguiente, tienen derecho a estar en justicia, a adquirir sin autorización administrativa a	

título gratuito u oneroso, bienes muebles o inmuebles, y, en general, a hacer todos los actos y negocios jurídicos que tengan por objeto la realización de sus fines.	título gratuito u oneroso, bienes muebles o inmuebles, y, en general, a hacer todos los actos y negocios jurídicos que tengan por objeto la realización de sus fines.	
Art. 376.- El registro del sindicato será negado: 1o. Si los estatutos no contienen las disposiciones esenciales para el funcionamiento regular de la asociación, o si alguna de sus disposiciones es contraria a la ley. 2o. Cuando no se cumpla cualquiera de los requisitos exigidos por este Código o por los estatutos para la constitución del sindicato. Si el Secretario de Estado de Trabajo no resuelve dentro del término de treinta días, los interesados lo pondrán en mora para que dicte la resolución y, si no lo hace dentro de los tres días siguientes, se tendrá por registrado el sindicato con todos los efectos de la ley. El plazo de treinta días comienza a correr a partir de la fecha en que se presente la solicitud, y cuando ha habido devolución conforme al artículo 375, a partir del reapoderamiento de la Secretaría.	Art. 376.- El registro del sindicato será negado: 1o. Si los estatutos no contienen las disposiciones esenciales para el funcionamiento regular de la asociación, o si alguna de sus disposiciones es contraria a la ley. 2o. Cuando no se cumpla cualquiera de los requisitos exigidos por este Código o por los estatutos para la constitución del sindicato. Si el Director General Secretario de Estado de Trabajo no resuelve dentro del término de treinta días, los interesados lo pondrán en mora para que dicte la resolución y, si no lo hace dentro de los tres días siguientes, se tendrá por registrado el sindicato con todos los efectos de la ley. El plazo de treinta días comienza a correr a partir de la fecha en que se presente la solicitud, y cuando ha habido devolución conforme al artículo 375, a partir del reapoderamiento de la Secretaría.	
Art. 439.- Los inspectores de trabajo comprobarán las infracciones de las leyes o reglamentos de trabajo por medio de actas que redactarán en el lugar donde aquellas sean cometidas. Las actas contendrán las siguientes menciones: 1o. Nombre del inspector que las redacte. 2o. Lugar, fecha hora y circunstancia de la infracción. 3o. Nombre, profesión y domicilio del infractor o de su representante si lo hay. 4o. Nombre profesión y domicilio de los testigos, si los hay, los cuales deben ser mayores de quince años y saber leer y escribir.	Art. 439.- Los inspectores de trabajo comprobarán las infracciones de las leyes o reglamentos de trabajo por medio de actas que redactarán en el lugar donde aquellas sean cometidas. Las actas contendrán las siguientes menciones: 1o. Nombre del inspector que las redacte. 2o. Lugar, fecha hora y circunstancia de la infracción. 3o. Nombre, profesión y domicilio del infractor o de su representante si lo hay. 4o. Nombre profesión y domicilio de los testigos, si los hay, los cuales deben ser mayores de quince años y saber leer y escribir.	

Las actas deben ser firmadas por el inspector actuante y por los testigos, si los hay así como por el infractor o su representante, o se hará constar que no han querido o no han podido firmarlas.	PARRAFO I.- Las actas deben ser firmadas por el inspector actuante y por los testigos, si los hay así como por el infractor o su representante, o se hará constar que no han querido o no han podido firmarlas. PARRAFO II.- El I inspector de trabajo será sujeto a sanciones disciplinarias conforme al artículo 717 del presente código de trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que pueda derivarse en caso de comportamiento temerario, abuso de derecho, levantamiento de infracciones infundadas obtenida mediante maniobra fraudulenta, extorsión o chantaje PARRAFO III.- Los inspectores de trabajo tendrán las mismas atribuciones otorgadas al cuerpo especial de inspección de la Tesorería de la seguridad social, salvo las relativas a las auditorías que deberán ser efectuadas por contadores públicos autorizados y técnicos de esta institución o de la que haga sus veces. Por consiguiente, el Ministerio de Trabajo y la Tesorería de la seguridad social podrán de forma conjunta ejercer la función establecida en el literal A del artículo 210 de la ley 87 01 del 09/05/2001, incluido por el artículo 16 de la ley 13 20	
Art. 467.- Los juzgados de trabajo se componen de un juez designado por el Senado, que actúa como presidente, y dos vocales escogidos preferentemente de sendas nóminas formadas por los empleadores y los trabajadores.	Art. 467.- Los juzgados de trabajo se componen de un juez titular designado por el Senado, que actúa como presidente, y un juez conciliador designados por la Suprema Corte de Justicia, y dos conciliadores los vocales escogidos preferentemente de sendas nóminas formadas por los empleadores y los trabajadores.	

	Los juzgados de trabajo divididos en salas se compone de un juez titular, que actúa como presidente y un juez de la ejecución, un juez presidente y dos conciliadores por cada sala escogidos preferentes de sendas nóminas formadas por los empleadores y los trabajadores, y los jueces auxiliares que se estimen necesarios para el buen desempeño y agilización del proceso. Procedimiento de conciliación el juzgado de trabajo sesiona válidamente con la presencia de un juez conciliador, titular o auxiliar, designado por el presidente de juzgado, ha asistido de dos conciliadores. En el procedimiento de juicio el juzgado de trabajo sesiona válidamente con la presencia de un juez, titular o auxiliar, que en ningún caso puede ser el que ha actuado en el procedimiento de conciliación.	
Art. 468.- Las asociaciones de empleadores y de trabajadoras más calificadas para el efecto, a juicio del Poder Ejecutivo, formarán, en los primeros quince días del mes de diciembre de cada año, nóminas de las personas que hayan de presentar sus respectivos intereses de clases como vocales de los juzgados de trabajo, para ser durante el año calendario subsiguiente. Cada una de estas nóminas debe enunciar los nombres, domicilios, residencias y profesiones de seis personas que pertenezcan, respectivamente a la clase empleadora y a la de los trabajadores cuyos intereses hayan de presentar. En igual término formará la Secretaría de Estado de Trabajo una nómina de doce personas extrañas a	Art. 468.- Todo lo dispuesto por la constitución y las leyes respecto de los jueces de primera instancia, en cuanto a requisitos para su designación, sustitución, duración en sus funciones e incompatibilidad se declara común a los jueces de los juzgados de trabajo, que como funcionarios del orden judicial tienen igual categoría y los mismos deberes y prerrogativas que aquellos. Las asociaciones de empleadores y de trabajadoras más calificadas para el efecto, a juicio del Poder Ejecutivo, formarán, en los primeros quince días del mes de diciembre de cada año, nóminas de las personas que hayan de presentar sus respectivos intereses de clases como vocales de los juzgados	

intereses de clase con indicación de sus respectivos nombres, domicilios, residencias y profesiones.	de trabajo, para ser durante el año calendario subsiguiente. Cada una de estas nóminas debe enunciar los nombres, domicilios, residencias y profesiones de seis personas que pertenezcan, respectivamente a la clase empleadora y a la de los trabajadores cuyos intereses hayan de presentar. En igual término formará la Secretaría de Estado de Trabajo una nómina de doce personas extrañas a intereses de clase con indicación de sus respectivos nombres, domicilios, residencias y profesiones.	
Art. 469.- Tanto las nóminas formadas por los empleadores y por los trabajadores respectivamente, como la formada por la Secretaría de Estado de Trabajo serán remitidas al juez presidente del juzgado de trabajo correspondiente, con la constancia de la aceptación de cada una de las personas que la integran, en los dos días que siguen al vencimiento del término señalado en el artículo 468, para su formación. La juramentación de las personas nominadas debe efectuarse antes del día treinta del mismo mes de diciembre, de acuerdo con requerimientos que hará el juez en el curso de las cuarenta y ocho horas de haber recibido cada una de las nóminas indicadas.	Art. 469.- Las asociaciones de empleadores y trabajadores más calificadas para el efecto a juicio del ministerio de trabajo, les recomendarán los aspirantes a conciliadores. En cumplimiento de su programación formativa, la dirección de mediación, conciliación y arbitraje del ministerio de trabajo informará a las asociaciones de empleadores y trabajadores más calificadas el número de aspirantes que se ha requerido. En los 15 días que sigan a la solicitud, las asociaciones mencionadas remitirán los nombres, domicilios, residencias, profesiones, número de cédula de identidad y electoral, y hojas de vida de los aspirantes Tanto las nóminas formadas por los empleadores y por los trabajadores respectivamente, como la formada por la Secretaría de Estado de Trabajo serán remitidas al juez presidente del juzgado de trabajo correspondiente, con la constancia de la aceptación de cada una de las personas que la integran, en los dos días que siguen al vencimiento del término señalado en el artículo 468, para su formación.	

	La juramentación de las personas nominadas debe efectuarse antes del día treinta del mismo mes de diciembre, de acuerdo con requerimientos que hará el juez en el curso de las cuarenta y ocho horas de haber recibido cada una de las nóminas indicadas.	
Art. 470.- Todo lo dispuesto por la Constitución y las Leyes respecto de los jueces de primera instancia en cuanto a requerimientos para su designación, sustitución, duración en sus funciones e incompatibilidad, se declara común a los jueces de los juzgados de trabajo.	Art. 470.- En el término de los 3 días de haberse producido una vacante de conciliador, el presidente del juzgado de trabajo correspondiente solicitará a la dirección de mediación, conciliación arbitraje del ministerio de trabajo el nombre de la persona que habrá de sustituirlo. La solicitud debe indicar el nombre del conciliador que será sustituido y las razones por las cuales se produjo la vacancia. En los 3 días siguientes a la fecha de la solicitud, la dirección de mediación, conciliación y arbitraje del ministerio de trabajo, remitirá al presidente del juzgado de trabajo correspondiente el nombre, domicilio, residencia, profesión y número de cédula de identidad y electoral del nuevo conciliador. Todo lo dispuesto por la Constitución y las Leyes respecto de los jueces de primera instancia en cuanto a requerimientos para su designación, sustitución, duración en sus funciones e incompatibilidad, se declara común a los jueces de los juzgados de trabajo.	
Art. 471.- Para figurar en las nóminas formadas por los empleadores y los trabajadores se requiere: 1o. Ser dominicano en el pleno ejercicio de los derechos civiles y políticos; 2o. Pertenecer a la clase que haga la designación; 3o. Haber cumplido veinticinco años;	Art. 471.- Para ser conciliador figurar en las nóminas formadas por los empleadores y los trabajadores se requiere: 1o. Ser dominicano en el pleno ejercicio de los derechos civiles y políticos; 2o. Representar Pertenecer a la clase que haga la designación;	

4o. No haber sido condenado irrevocablemente por crimen o delito de derecho común; 5o. No haber sido condenado irrevocablemente en los dos años que preceden a su elección por infracción de las leyes o de los reglamentos de trabajo; 6o. Gozar de buena reputación; 7o. Saber leer y escribir; 8o. No ser miembro dirigente ni formar parte de directivas de asociaciones empleadoras o de trabajadores ni desempeñar cargos retribuidos en ellas. Para figurar en la nómina formada por la Secretaría de Estado de Trabajo, sólo se requieren las condiciones indicadas en los ordinales 1o., 3o., 4o., 6o. y 7o.	3o. Haber cumplido dieciocho veinticinco años; 4o. No haber sido condenado irrevocablemente por crimen o delito de derecho común; 5o. No haber sido condenado irrevocablemente en los dos años que preceden a su elección por infracción de las leyes o de los reglamentos de trabajo; 6o. Haber cursado los estudios y obtenido el diploma correspondiente del programa de capacitación del centro de formación de Conciliadores y mediadores de la dirección de mediación, conciliación y arbitraje del ministerio de trabajo Gozar de buena reputación; 7o. Saber leer y escribir; 8o. No ser miembro dirigente ni formar parte de directivas de asociaciones empleadoras o de trabajadores ni desempeñar cargos retribuidos en ellas. Para figurar en la nómina formada por la Secretaría de Estado de Trabajo, sólo se requieren las condiciones indicadas en los ordinales 1o., 3o., 4o., 6o. y 7o.	
Art. 472.- Los vocales de los juzgados de trabajo deben residir, durante el año para el cual hayan sido nominados en los respectivos lugares donde funcionen dichos tribunales.	Art. 472.- Mientras duren en sus funciones de conciliadores deben residir los respectivos lugares donde funcionan los juzgados a los cuales han sido asignados. Los vocales de los juzgados de trabajo deben residir, durante el año para el cual hayan sido nominados en los respectivos lugares donde funcionen dichos tribunales.	
Art. 473.- (Modificado por la Ley núm. 142-98, G.O. 9982 del 15 de mayo del 1998). Las cortes de trabajo se compondrán de cinco jueces designados	Art. 473.- Los conciliadores de los juzgados de trabajo recibirán el sueldo que le sea asignado en el presupuesto del ministerio de trabajo	

por la Suprema Corte de Justicia, quien nombrará su presidente y un primer y un segundo sustitutos del presidente; además, dos vocales, tomados preferentemente de las nóminas formadas por los trabajadores y empleadores o de la formada en cada caso por la Secretaría de Estado de Trabajo. Estas nóminas se conformarán según lo dispuesto en los artículos 468, 469 y 471.	(Modificado por la Ley núm. 142-98, G.O. 9982 del 15 de mayo del 1998). Las cortes de trabajo se compondrán de cinco jueces designados por la Suprema Corte de Justicia, quien nombrará su presidente y un primer y un segundo sustitutos del presidente; además, dos vocales, tomados preferentemente de las nóminas formadas por los trabajadores y empleadores o de la formada en cada caso por la Secretaría de Estado de Trabajo. Estas nóminas se conformarán según lo dispuesto en los artículos 468, 469 y 471.	
Art. 474.- Los jueces y los vocales de las cortes de trabajo pueden ser designados árbitros para la solución de los conflictos económicos.	Art. 474.- Los conciliadores de los juzgados de trabajo cesarán en sus funciones por causa de fallecimientos, incapacidad absoluta y permanente, renuncia, destitución o por haber dejado de residir en el lugar donde funciona en el tribunal Los jueces y los vocales de las cortes de trabajo pueden ser designados árbitros para la solución de los conflictos económicos.	
Art. 475.- Todo lo dispuesto por la Constitución y las Leyes en cuanto a requisitos para la designación y sustitución de los jueces de las cortes de apelación, duración e incompatibilidad de sus funciones, se declara común a los jueces de las cortes de trabajo.	Art. 475.- Los conciliadores son responsables civilmente de los actos que realicen en violación a las disposiciones de este código, sin perjuicio de las sanciones penales o disciplinarias que le sean aplicables en su calidad de miembros de un tribunal de la república Todo lo dispuesto por la Constitución y las Leyes en cuanto a requisitos para la designación y sustitución de los jueces de las cortes de apelación, duración e incompatibilidad de sus funciones, se declara común a los jueces de las cortes de trabajo.	
Art. 476.- Los jueces de los juzgados y de las cortes de trabajo, como funcionarios del orden judicial, tienen igual categoría y los mismos deberes y	Art. 476.- Las cortes de trabajo se compondrán de 5 jueces designados por la suprema corte de justicia, la cual nombrará también a su presidente, un primer y un segundo sustituto del	

prerrogativas que los jueces de primera instancia y los de las cortes de apelación respectivamente.	presidente. Cuando la corte de trabajo se encuentre dividida en salas, además de su presidente titular, cada sala estará integrada por 5 jueces, incluido el que la presidirá. Las cortes de trabajo y sus salas podrán sesionar válidamente con 3 de sus 5 jueces Los jueces de los juzgados y de las cortes de trabajo, como funcionarios del orden judicial, tienen igual categoría y los mismos deberes y prerrogativas que los jueces de primera instancia y los de las cortes de apelación respectivamente.	
Art. 477.- Los vocales nominados por los trabajadores y por la Secretaría de Estado de Trabajo para la integración de los juzgados y las cortes de trabajo, recibirán por cada audiencia a que concurran la dieta que, a cargo del Tesorero Público, fije el Poder Ejecutivo.	Art. 477.- Los jueces de la corte de trabajo y los conciliadores de la dirección de conciliación, mediación y arbitraje del ministerio de trabajo pueden ser designados árbitros para la solución de conflictos económicos Los vocales nominados por los trabajadores y por la Secretaría de Estado de Trabajo para la integración de los juzgados y las cortes de trabajo, recibirán por cada audiencia a que concurran la dieta que, a cargo del Tesorero Público, fije el Poder Ejecutivo.	
Art. 478.- Las personas comprendidas en las nóminas de vocales, una vez juramentadas actuarán en rotación, durante períodos de una semana cada una. Corresponderá la primera semana a las que encabezan respectivamente las nóminas de empleadores y de los trabajadores debiendo seguirse rigurosamente para los demás períodos semanales el orden de dichas nóminas. En caso de impedimento de las personas a quienes corresponda el turno, las sustituirá la que ocupe el siguiente lugar en la nómina.	Art. 478.- Todo lo dispuesto por la constitución y las leyes en cuanto a requisitos para la designación y sustitución de los de las cortes de apelación, duración e incompatibilidad de sus funciones se declara común a los jueces de las cortes de trabajo Las personas comprendidas en las nóminas de vocales, una vez juramentadas actuarán en rotación, durante períodos de una semana cada una. Corresponderá la primera semana a las que encabezan respectivamente las nóminas de	

	empleadores y de los trabajadores debiendo seguirse rigurosamente para los demás períodos semanales el orden de dichas nóminas. En caso de impedimento de las personas a quienes corresponda el turno, las sustituirá la que ocupe el siguiente lugar en la nómina.	
Art. 479.- Cuando los empleadores o los trabajadores no hayan formado sus respectivas nóminas, o cuando todas las personas nominadas por unos u otros se encuentren en la imposibilidad de servir como vocales actuarán en su lugar las que integren la nómina formada por la Secretaría de Estado de Trabajo. La actuación de estas últimas cesará con la causa que haya imposibilitado a las de la nómina de preferencia.	Art. 479.- Los jueces de las cortes de trabajo, como funcionarios del orden judicial tienen igual categoría y los mismos deberes y prerrogativas que los jueces de las cortes de apelación. Cuando los empleadores o los trabajadores no hayan formado sus respectivas nóminas, o cuando todas las personas nominadas por unos u otros se encuentren en la imposibilidad de servir como vocales actuarán en su lugar las que integren la nómina formada por la Secretaría de Estado de Trabajo. La actuación de estas últimas cesará con la causa que haya imposibilitado a las de la nómina de preferencia.	
Art. 489.- En los procedimientos ante los tribunales de trabajo, las notificaciones deben ser hechas por la vía postal o telegráfica, según lo exija el caso, a diligencia de los secretarios o mediante acto de alguacil a requerimiento de parte interesada. Las demandas introductivas de instancia ante los juzgados de trabajo deben ser notificadas por alguacil.	Art. 489.- En los procedimientos ante los tribunales de trabajo, las notificaciones deben ser hechas a diligencia de su secretario mediante acto de alguacil del tribunal que conoce el caso, correo certificado, entrega personal, medios telemáticos o casilleros judiciales, físicas o electrónicos. por la vía postal o telegráfica, según lo exija el caso, a diligencia de los secretarios o mediante acto de alguacil a requerimiento de parte interesada. Las demandas introductivas de instancia ante los juzgados de trabajo deben ser notificadas por un alguacil del tribunal apoderado.	
Art. 490.- La parte interesada notificará a la contraparte, por acto de alguacil un día después del depósito, copia del inventario del depósito de	Art. 490.- El secretario del tribunal notificará a la contraparte, un día después del depósito, copia	

actas, escritos o documentos hecho en la secretaría del tribunal.	del inventario del depósito de actas, escritos o documentos hecho en su despacho. La parte interesada notificará a la contraparte, por acto de alguacil un día después del depósito, copia del inventario del depósito de actas, escritos o documentos hecho en la secretaría del tribunal.	
Art. 511.- En las cuarenta y ocho horas subsiguientes a la entrega mencionada en el artículo 508 el presidente del juzgado designará al juez que conocerá la demanda. Dentro de las cuarenta y ocho horas subsiguientes, el juez autorizará la notificación de la demanda, y los documentos depositados con ella a la persona demandada, así como su citación a la audiencia que se fije en el mismo auto mediante alguacil del tribunal que conoce el caso. Entre al fecha de la citación y la de la audiencia deberá mediar un término no menor de tres días francos.	Art. 511.- En las cuarenta y ocho horas subsiguientes a la entrega mencionada en el artículo 508 el presidente del juzgado designará al juez que conocerá la demanda y el juez que conocerá el procedimiento de conciliación. Dentro de las cuarenta y ocho horas subsiguientes, el juez conciliador designado, autorizará la notificación de la demanda, y los documentos depositados con ella a la persona demandada, así como su citación a la audiencia que se fije en el mismo auto mediante alguacil del tribunal que conoce el caso. Entre la fecha de la citación y la de la audiencia de conciliación debe mediar un término de ocho días francos. Entre al fecha de la citación y la de la audiencia deberá mediar un término no menor de tres días francos.	
Art. 516.- El día y la hora fijado para la comparecencia, reunidos el juez y los vocales en audiencia pública con asistencia del secretario, el primero declarará la constitución del juzgado en atribuciones del tribunal de conciliación, y ordenará la lectura de los escritos de las partes.	Art. 516.- El día y la hora fijado para el preliminar obligatorio de conciliación, la comparecencia, reunidos el juez conciliador y los conciliadores en cámara de consejo, y los vocales en audiencia pública con asistencia del secretario, el primero ordenará a las partes exponer personal y brevemente los motivos de sus pretensiones y el alcance de las mismas. declarará la constitución del juzgado en atribuciones del tribunal de conciliación, y ordenará la lectura de los escritos de las partes.	

Art. 517.- El juez, una vez leídos los escritos por el secretario, precisará los puntos controvertidos de la demanda y ofrecerá la palabra a los vocales para que traten de conciliar a las partes por cuantos medios lícitos aconsejen la prudencia, el buen juicio y la equidad.	Art. 517.- El juez conciliador, una vez leídos los escritos por el secretario, precisará los puntos controvertidos de la demanda y junto con ellas tratará de conciliarlas ofrecerá la palabra a los vocales para que traten de conciliar a las partes por cuantos medios lícitos aconsejen la prudencia el buen juicio y la equidad.	
Art. 518.- En el curso de su actuación como conciliadores, los vocales harán a las partes las reflexiones que consideren oportunas, procurando convencerlas de la conveniencia de un avenimiento. Les insinuarán soluciones razonables y agotarán, en suma, todos los medios persuasivos a su alcance, conservando, en todo caso, el carácter de mediadores imparciales que les impone su condición de miembros del tribunal.	Art. 518.- En el curso de su actuación el juez conciliador como conciliadores, los vocales hará a las partes las reflexiones que considere oportunas, procurando convencerlas de la conveniencia de un avenimiento. Les insinuarán soluciones razonables y agotará, en suma, todos los medios persuasivos a su alcance, conservando, en todo caso, el carácter imparcial que le impone su condición de conciliador de mediadores imparciales que les impone su condición de miembros del tribunal.	
Art. 519.- Durante esta actuación conciliadora de los vocales, el juez sólo puede intervenir para mantener el orden en la audiencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 496. Sin embargo, si se hiciere alguna proposición en pugna con disposiciones legales de orden público, lo advertirá a las partes o a los vocales, según el caso, invitándoles a ensayar otras soluciones o a eliminar de la propuesta, si fuere posible, las condiciones prohibidas.	Art. 519.- Durante la conciliación, el juez conciliador y los conciliadores se limitarán a examinar los puntos controvertidos expuestos por las partes. El juez conciliador prohibirá cualquier discusión sobre costas y honorarios del procedimiento que pueda entorpecer el avenimiento. Si este apreciare que existe una conducta de obstaculizar la conciliación, podrá disponer que el procedimiento de juicio de fondo se celebre libre de costas. El pacto de cuota litis y la cesión de derechos litigiosos no podrán ser oponibles a las partes sino a partir del inicio del procedimiento de juicio de fondo. esta actuación conciliadora de los vocales, el juez sólo puede intervenir para mantener el orden en la audiencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 496.	

	Sin embargo, si se hiciere alguna proposición en pugna con disposiciones legales de orden público, lo advertirá a las partes o a los vocales, según el caso, invitándoles a ensayar otras soluciones o a eliminar de la propuesta, si fuere posible, las condiciones prohibidas.	
Art. 520.- La audiencia de conciliación terminará inmediatamente después de haberse logrado un avenimiento, o cuando el juez considere inútil continuarla, en vista de la actitud de las partes o de alguna de ellas. Es potestativo del juez suspender la audiencia para continuarla en fecha posterior, cuando se lo pidan de común acuerdo las partes con el propósito de hacer más fácil su conciliación. En este caso, la declaración del juez por la cual fija el día y hora para continuar la audiencia, vale citación para las partes.	Art. 520.- La audiencia de El preliminar obligatorio de conciliación terminará inmediatamente después de haberse logrado un avenimiento, o cuando el juez conciliador considere inútil continuarla, en vista de la actitud de las partes o de alguna de ellas estas. Es potestativo del juez conciliador suspender la tentativa de conciliación audiencia para continuarla en fecha posterior, cuando se lo pidan de común acuerdo las partes con el propósito de hacer más fácil su conciliación. En este caso, la nueva fecha deberá ser fijada en un plazo no mayor de 15 días, a partir de la suspensión. La declaración del juez conciliador por la cual fija el día y hora para la prox vale citación para las partes. declaración del juez por la cual fija el día y hora para continuar la audiencia, vale citación para las partes.	
Art. 521.- En caso de que la audiencia termine por conciliación de las partes el juez ordenará que se redacte el acta correspondiente haciendo constar en ellas los términos de lo convenido. El acta una vez firmada por los miembros del tribunal y por el secretario, producirá los efectos de una sentencia irrevocable.	Art. 521.- En caso de que se produzca una conciliación entre las partes, el juez conciliador ordenará que se redacte el acta correspondiente, haciendo constar en ella los términos del convenio. Si la conciliación es parcial, se hará constar lo convenido y respecto a los puntos no avenidos se procederá según lo dispone el artículo 522 de este código. El acta, una vez firmada por el juez conciliador y el secretario, produce los efectos de una sentencia irrevocable.	

	la audiencia termine por conciliación de las partes el juez ordenará que se redacte el acta correspondiente haciendo constar en ellas los términos de lo convenido. El acta una vez firmada por los miembros del tribunal y por el secretario, producirá los efectos de una sentencia irrevocable.	
Art. 522.- Si no se logra la conciliación, el juez señalará día y hora para la audiencia de producción y discusión de las pruebas, dispondrá que se redacte acta de lo ocurrido y declarará terminada la audiencia. El acta la firmarán los miembros del tribunal y el secretario. La audiencia indicada en este artículo no podrá tener efecto antes de los tres días subsiguientes al de su fijación. La declaración del juez relativa al día y hora de esta segunda audiencia vale citación para las partes presentes. Si alguna de ellas está ausente será citada por el secretario.	Art. 522.- Si no se logra la conciliación, el juez conciliador levantará acta de no acuerdo, la cual expresará únicamente el no avenimiento entre las partes y declarará terminado el preliminar de conciliación. En la misma fecha del levantamiento del acta de no acuerdo el juez conciliador pasará el expediente al presidente de la sala previamente asignada y en las 48 horas siguientes se fijará día para la audiencia de producciones y discusión de las pruebas y la harán notificar a las partes en el mismo plazo vía el secretario de la sala. Entre la fecha de la citación y de la audiencia deberá mediar un plazo no menor de 8 días francos. señalará día y hora para la audiencia de producción y discusión de las pruebas, dispondrá que se redacte acta de lo ocurrido y declarará terminada la audiencia. El acta la firmarán los miembros del tribunal y el secretario. La audiencia indicada en este artículo no podrá tener efecto antes de los tres días subsiguientes al de su fijación. La declaración del juez relativa al día y hora de esta segunda audiencia vale citación para las partes presentes. Si alguna de ellas está ausente será citada por el secretario.	

Art. 523.- Es obligatoria la comparecencia personal del empleador o su representante autorizado a la audiencia de conciliación.	Art. 523.- Es obligatoria la comparecencia personal del trabajador y del empleador al preliminar obligatorio de conciliación. Si el empleador es una persona física comparecerá como su representante un empleado con poderes para conciliar. La parte que no ha comparecido personalmente será citada por el secretario de la sala para una nueva tentativa de conciliación que será fijada por el juez de conciliación en un plazo no mayor de 15 días. Su decisión vale citación para la parte presente. Si el demandante no comparece por segunda ocasión se aplicará lo dispuesto en el artículo 524 de este código. Si es la parte demandada la que incurre en una segunda ausencia, se levantará acta de un acuerdo y se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo anterior o su representante autorizado a la audiencia de conciliación.	
Art. 524.- Salvo prueba en contrario, la no comparecencia de ambas partes basta para que se presuma su conciliación y autoriza al juez a ordenar que el expediente sea definitivamente archivado.	Art. 524.- La no comparecencia de ambas partes al preliminar de conciliación autoriza al juez de la conciliación a ordenar el archivo del expediente. Si en un plazo de 30 días a partir de la no comparecencia de las partes, una de ellas no solicita la fijación de una nueva tentativa de conciliación, el expediente se considera archivado con carácter definitivo. Salvo prueba en contrario, la no comparecencia de ambas partes basta para que se presuma su conciliación y autoriza al juez a ordenar que el expediente sea definitivamente archivado.	
Art. 525.- El día y hora fijados para la comparecencia de las partes, se reunirán en	Art. 525.- El día y hora fijados para la comparecencia de las partes, se reunirán en	

audiencia pública el juez y los vocales, asistidos del secretario, y el primero declarará la constitución del juzgado en atribuciones de tribunal de juicio y conflictos jurídicos. Seguidamente ofrecerá la palabra a las partes para que declaren si después de la primera audiencia ha intervenido algún avenimiento entre ellas y para que, en caso contrario, traten de lograrlo antes de procederse a la producción y discusión de las pruebas.	audiencia pública el juez y los vocales, asistido del secretario, y el primero declarará la constitución del juzgado en atribuciones de tribunal de juicio y conflictos jurídicos. Seguidamente ofrecerá la palabra a las partes para que declaren si después de la primera audiencia ha intervenido algún avenimiento entre ellas y para que, en caso contrario, traten de lograrlo antes de procederse a la producción y discusión de las pruebas.	
Art. 526.- Los vocales intervendrán en la segunda tentativa de conciliación con las mismas facultades y los mismos deberes que la ley les confiere para la primera. Transcurrido un tiempo razonable sin que se haya logrado la conciliación de las partes el juez les invitará a producir las pruebas de sus respectivas pretensiones, debiendo hacerlo primero la demandante.	Art. 526.- El juez invitará a las partes a producir las pruebas de sus respectivas pretensiones, teniendo que hacerlo en primer orden la demandante, ordenará al demandante que exponga oral y concisamente los fundamentos de la demanda. Luego concederá la palabra al demandado para que proceda de igual modo, y si ha presentado una demanda reconventional, el demandado expondrá de forma sucinta sus fundamentos Los vocales intervendrán en la segunda tentativa de conciliación con las mismas facultades y los mismos deberes que la ley les confiere para la primera. Transcurrido un tiempo razonable sin que se haya logrado la conciliación de las partes el juez les invitará a producir las pruebas de sus respectivas pretensiones, debiendo hacerlo primero la demandante.	
Art. 528.- En la misma audiencia de la producción de pruebas, o en la siguiente, si lo avanzado de la hora no permite hacerlo en ella, se procederá a la discusión de las que se hayan presentado así como a las del objeto de la demanda.	Art. 528.- En la misma audiencia de la producción de pruebas, o en la siguiente, si lo avanzado de la hora no permite hacerlo en ella, se procederá a la discusión de las que se hayan presentado así como a las del objeto de la demanda.	

Cuando no sea suficiente una audiencia para la producción de las pruebas, el juez puede ordenar su continuación en una nueva audiencia, en la cual las partes presentarán sus medios de prueba, concluirán al fondo y el asunto quedará en estado de fallo.	Cuando no sea suficiente una audiencia para la producción de las pruebas, el juez puede ordenar su continuación en una nueva audiencia, en la cual las partes presentarán sus medios de prueba, concluirán al fondo y el asunto quedará en estado de fallo.	
Art. 531.- Agotados los turnos el juez ordenará al secretario hacer constar en acta, sumariamente, todo lo ocurrido en la audiencia. Esta acta la firmarán los miembros del tribunal y el secretario. En el curso de las cuarenta y ocho horas siguientes pueden las partes ampliar sus observaciones y argumentos, en escritos mecanografiados a dos espacios.	Art. 531.- Agotados los turnos el juez ordenará al secretario hacer constar en acta, sumariamente, todo lo ocurrido en la audiencia. Esta acta la firmarán los miembros del tribunal y el secretario. En el curso de cinco días francos subsiguientes las cuarenta y ocho horas siguientes pueden las partes ampliar sus observaciones y argumentos, mediante escrito depositado en el tribunal en escritos mecanografiados a dos espacios.	
Art. 533.- La apreciación de las pruebas, la decisión del caso y la redacción de la sentencia corresponden al juez quien puede hacer consultas a los vocales acerca de hechos o materias de carácter técnico que sean del conocimientos de éstos.	Art. 533.- La apreciación de las pruebas, la decisión del caso y la redacción de la sentencia corresponden al juez quien puede hacer consultas a los vocales acerca de hechos o materias de carácter técnico que sean del conocimientos de éstos.	
Art. 537.- La sentencia se pronunciará en nombre de la República y debe enunciar: 1o. La fecha y lugar de su pronunciamiento; 2o. La designación del tribunal; 3o. Los nombres, profesión y domicilio de las partes, y los de sus representantes, si los tuvieran; 4o. Los pedimentos de las partes; 5o. Una enunciación sucinta de los actos de procedimiento cursados en el caso; 6o. La enunciación sumaria de los hechos comprobados; 7o. Los fundamentos y el dispositivo; 8o. La firma del juez.	Art. 537.- La sentencia se pronunciará en nombre de la República y debe enunciar: 1o. La fecha y lugar de su pronunciamiento; 2o. La designación del tribunal; 3o. Los nombres, profesión y domicilio de las partes, y los de sus representantes, si los tuvieran; 4o. Los pedimentos de las partes; 5o. Una enunciación sucinta de los actos de procedimiento cursados en el caso; 6o. La enunciación sumaria de los hechos comprobados; 7o. Los fundamentos y el dispositivo; 8o. La firma del juez.	

En la fijación de condenaciones, el juez tendrá en cuenta la variación en el valor de la moneda durante el tiempo que mediere entre la fecha de la demanda y la fecha en que se pronunció la sentencia. La variación en el valor de la moneda será determinada por la evolución del índice general de los precios al consumidor elaborado por el Banco Central de la República Dominicana.	En la fijación de condenaciones, el juez tendrá en cuenta la variación en el valor de la moneda durante el tiempo que mediere entre la fecha de la demanda y la fecha en que se pronunció la sentencia. La variación en el valor de la moneda será determinada por la evolución del índice general de los precios al consumidor elaborado por el Banco Central de la República Dominicana. La penalidad por el incumplimiento del plazo previsto en el artículo 86 de este código, no se tomará en cuenta para el ajuste anterior.	
Art. 539.- Las sentencias de los juzgados de trabajo en materia de conflictos de derechos serán ejecutorias a contar del tercer día de la notificación, salvo el derecho de la parte que haya sucumbido de consignar una suma equivalente al duplo de las condenaciones pronunciadas. Cuando la consignación se realice después de comenzada la ejecución, ésta quedará suspendida en el estado en que se encuentre. En los casos de peligro en la demora, el juez presidente puede ordenar en la misma sentencia la ejecución inmediatamente después de la notificación. Los efectos de la consignación en tal caso, se regirán por lo dispuesto en el segundo párrafo de este artículo.	Art. 539.- Las sentencias de los juzgados de trabajo en materia de conflictos de derechos serán ejecutorias a contar de la octava franca del tercer día de la notificación, salvo el derecho de la parte que haya sucumbido de consignar una suma equivalente al duplo de las condenaciones pronunciadas. PÁRRAFO I.- El juez de primer grado ordenará en la misma sentencia que conoce del fondo, la suspensión de esta con el depósito de una certificación expedida por una entidad de intermediación financiera, en donde se consigne el monto de las condenaciones de la sentencia por parte de la parte condenada, ante la secretaria del mismo tribunal para aprobación, sin necesidad de solicitar la suspensión al juez presidente de la corte de trabajo. PÁRRAFO II.- El juez de los referimientos podrá ordenar que la sentencia sea suspendida mediante la presentación de una garantía o fianza que cubra el monto de las condenaciones de la sentencia. Si el juez de los referimientos aprecia que la sentencia cuya suspensión de ejecución se	El proyecto de reforma al Código de Trabajo que ha auspiciado el Ministerio de Trabajo, es fruto del Diálogo Tripartito, en donde participan representantes de los empleadores, del gobierno y del sector sindical. Todo luce indicar que durante esas negociaciones lo que se pudo lograr fue aligerar la carga del famoso artículo 569 del Código de Trabajo: Ya no habría que consignar el duplo de la condenaciones, sino solamente las condenaciones que pronuncie el tribunal de primera instancia. No se pudo lograr más de ahí pues el sector sindical no aceptó o no cedió más de ahí. El problema es que el sector sindical pareciera que parte de la óptica de que estamos en el siglo XX, en plena época de los confrontación entre las grandes empresas y el proletariado. Pero los tiempos han cambiado, y más del 95% de las empresas dominicanas son MIPYMES, que con el artículo 539 están impedidas de ejercer el derecho de apelación, el cual está previsto en la Constitución

	persigue, contiene un error grosero o puede ser anulada por un vicio evidente, puede disponer que la suspensión se haga sin el depósito de las condenaciones o presentación de fianza o garantía alguna PARRAFO III.- Cuando la consignación se realice después de comenzada la ejecución, ésta quedará suspendida en el estado en que se encuentre. En los casos de peligro en la demora, el juez presidente puede ordenar en la misma sentencia la ejecución inmediatamente después de la notificación. Los efectos de la consignación en tal caso, se registrarán por lo dispuesto en el segundo párrafo de este artículo.	de la República y en los tratados internacionales ratificados por el país En otras palabras, esas MIPYMES deben tener pleno derecho a impugnar las sentencias de primera instancia sin tener que consignar ni el duplo ni las condenaciones de la sentencia Por esa razón, proponemos que los efectos del artículo 539 sean transferidos a la sentencia de apelación, es decir, que ciertamente cuando una corte de apelación emita sentencia en contra de un empleador, ya ahí, en esa etapa procesal, el empleador tenga la obligación de consignar las condenaciones dispuestas por esa corte de apelación. Pero en ese estado o etapa procesal, no se la ha impedido ejercer el sagrado derecho de apelación, que no es más que la facultad de que su caso pueda ser revisado por un tribunal de alzada compuesto por un tribunal colegiado, cosa que no está ocurriendo en estos momentos desde el año 1992, cuando se introdujo el citado artículo 539 En ese sentido, y para que esta reforma laboral sea de verdaderamente efectiva y consona con los nuevos tiempos, proponemos los siguientes textos: Artículo 539.- Las sentencias de los juzgados de trabajo en materia de conflictos de derechos serán ejecutorias a contar del tercer día de la notificación, salvo el derecho de la parte que haya sucumbido a recurrir en apelación conforme a lo previsto en el artículo 621 del presente Código. de consignar una suma equivalente
--	---	---

		al duplo de las condenaciones pronunciadas. Cuando la consignación se realice después de comenzada la ejecución, ésta quedará suspendida en el estado en que se encuentre. En los casos de peligro en la demora, el juez presidente puede ordenar en la misma sentencia la ejecución inmediatamente después de la notificación. Los efectos de la consignación en tal caso, se regirán por lo dispuesto en el segundo párrafo de este artículo. En los casos de urgencia, y si el cobro del crédito parece estar en peligro el juez de los referimientos podrá ordenar las medidas conservatorias previstas en los artículos 48 al 58 del Código de Procedimiento Civil. Artículo 621.- La apelación debe ser interpuesta mediante escrito depositado en la secretaría de la corte competente, en el término de un mes a contar de la notificación de la sentencia impugnada. Dicho recurso tendrá efecto suspensivo. Artículo 638.- Se declara aplicable a la materia de esta
--	--	---

		sección lo dispuesto en los artículos 533 a 538, ambos inclusive, y artículo 540, con las modificaciones que siguen: 1. El término para el pronunciamiento de las sentencias será de un mes, a contar de la expiración del señalado a las partes para presentar sus escritos de ampliación, salvo lo dispuesto en el artículo 536; 2. La redacción de las sentencias corresponderá al presidente o al juez que este designe en cada caso. 3. Las sentencias de las cortes de trabajo en materia de conflictos de derechos serán ejecutorias a contar de los treinta días de la notificación, salvo el derecho de la parte que haya sucumbido a recurrir en casación y a presentar una garantía equivalente a las condenaciones pronunciadas. Esa garantía podrá consistir en una consignación hecha en un banco o institución financiera, una fianza a través de una compañía de seguros, o cualquier otra garantía que pueda determinar el juez de los referimientos conforme a las facultades previstas en los artículos 666 al 668 del presente Código. 4. En los casos en que la garantía sea una consignación en un
--	--	---

		banco o institución financiera, la parte sucumbiente podrá realizar dicha consignación sin necesidad de formalidad previa alguna, para lo cual deberá proveerse de una constancia fehaciente expedida por el banco o institución financiera, que luego depositará ante el presidente de la corte y notificará a la parte gananciosa. En cambio, para otro tipo de garantía, la parte sucumbiente deberá apoderar al presidente de la corte, en atribuciones de juez de los referimientos, quien deberá decidir sobre el pedimento. 5. La notificación de la demanda en referimiento, en suspensión de ejecución de la sentencia, suspenderá de pleno derecho sus efectos hasta que el juez decida sobre lo pedido. El presidente de la corte, en atribuciones de juez de los referimientos, podrá ordenar la suspensión de la ejecución de la sentencia, sin presentación de garantía alguna, cuando la sentencia contenga un error grosero, un exceso de poder, una nulidad evidente o la violación al derecho de defensa, así como una irregularidad manifiesta en derecho, una violación a normas elementales de procedimiento que causen agravio, una contradicción
--	--	--

		notoria entre los motivos y dispositivo, un absurdo evidente o una violación a un derecho o garantía constitucional.
Art. 541.- La existencia de un hecho o de un derecho contestado, en todas las materias relativas a los conflictos jurídicos, puede establecerse por los siguientes modos de prueba: 1o. Las actas auténticas o las privadas; 2o. Las actas y registros de las autoridades administrativas de trabajo; 3o. Los libros, libretas, registros y otros papeles que las leyes o los reglamentos de trabajo exijan a empleadores o trabajadores; 4o. El testimonio; 5o. Las presunciones del hombre; 6o. La inspección directa de lugares o cosas; 7o. Los informes periciales; 8o. La confesión; 9o. El juramento.	Art. 541.- La existencia de un hecho o de un derecho contestado, en todas las materias relativas a los conflictos jurídicos, y entre dichos medios pueden establecerse como modo de prueba los siguientes: puede establecerse por los siguientes modos de prueba: 1o. Las actas auténticas o las privadas; 2o. Las actas y registros de las autoridades administrativas de trabajo; 3o. Los libros, libretas, registros y otros papeles que las leyes o los reglamentos de trabajo exijan a empleadores o trabajadores; 4º medios audiovisuales y electrónicos 5º Documentación que refleje mensajes y evidencias digitales y de datos impresos desde el internet o desde buzones de correo electrónicos o desde teléfonos celulares o desde cualquier otro medio de comunicación creado por la ciencia y la tecnología 6o. El testimonio; 7o. Las presunciones del hombre; 8o. La inspección directa de lugares o cosas; 9o. Los informes periciales; 10º. La confesión; 11o. El juramento.	
Art. 543.- La parte que se desee hacer valer como modo de prueba un acta auténtica o privada actas o registros de las autoridades administrativas de trabajo o libros, libretas, registros o papeles de los señalados en el ordinal 3o. del artículo 541 está obligada a depositarlos en la secretaría del tribunal	Art. 543.- La parte que se desee hacer valer como modo de prueba uno de los documentos señalados en los ordinales 1, 2, 3, 4 y 5 un acta auténtica o privada actas o registros de las autoridades administrativas de trabajo o libros, libretas, registros o papeles de los señalados en el	

de trabajo correspondiente, con un escrito inicial, según lo prescrito en los artículos 508 y 513.	ordinal 3o. del artículo 541 está obligada a depositarlos en la secretaría del tribunal de trabajo correspondiente, con un escrito inicial, según lo prescrito en los artículos 508 y 513.	
Art. 544.- No obstante lo dispuesto en el artículo que antecede, es facultativo para el juez oídas las partes autorizar, con carácter de medida de instrucción, la producción posterior al depósito del escrito inicial, de uno o más de los documentos señalados en dicho artículo: 1o. Cuando la parte que lo solicite no haya podido producirlos en la fecha del depósito del escrito inicial, a pesar de haber hecho esfuerzo razonables para ello y siempre que en dicho escrito, o en la declaración depositada con éste, se haya reservado la facultad de solicitar su admisión en el curso de los procedimientos, especificando el documento de que se trata; 2o. Cuando la parte que lo solicite demuestre satisfactoriamente que en la fecha del depósito de su escrito inicial desconocía la existencia del documento cuya producción posterior pretende hacer o cuando la fecha de éste fuere posterior a la del depósito de su escrito inicial.	Art. 544.- No obstante, lo dispuesto en el artículo que antecede, es facultativo para el juez podrá las partes autorizar, a requerimiento de una de las partes, con carácter de medida de instrucción, la producción posterior al depósito del escrito inicial, de uno o más de los documentos señalados en el artículo anterior de este Código, dicho artículo, siempre y cuando sean documentos que no hayan podido obtenerse a tiempo para depositar con el escrito inicial, habiendo hecho reservas de estos o cuando la parte demuestre que desconocía su existencia de cuya producción posterior quiere realizar 1o. Cuando la parte que lo solicite no haya podido producirlos en la fecha del depósito del escrito inicial, a pesar de haber hecho esfuerzo razonables para ello y siempre que en dicho escrito, o en la declaración depositada con éste, se haya reservado la facultad de solicitar su admisión en el curso de los procedimientos, especificando el documento de que se trata; 2o. Cuando la parte que lo solicite demuestre satisfactoriamente que en la fecha del depósito de su escrito inicial desconocía la existencia del documento cuya producción posterior pretende hacer o cuando la fecha de éste fuere posterior a la del depósito de su escrito inicial.	
Art. 545.- La solicitud de autorización indicada en el artículo 544 debe hacerse por escrito que depositará la parte interesada junto con el documento cuya producción pretenda hacer,	Art. 545.- La solicitud de autorización indicada en el artículo 544 debe hacerse por escrito que depositará la parte interesada junto con el documento cuya producción pretenda hacer,	

indicando el hecho o el derecho que se proponga probar con él. El secretario del tribunal remitirá inmediatamente copia del escrito y del documento a la parte contraria, para que en las cuarenta y ocho horas subsiguientes comunique por secretaría su asentimiento o sus observaciones a lo solicitado.	indicando el hecho o el derecho que se proponga probar con él. El secretario del tribunal remitirá inmediatamente copia del escrito y del documento a la parte contraria, para que en la audiencia de producción y difusión de las pruebas indique su asentimiento o sus observaciones a lo solicitado. las cuarenta y ocho horas subsiguientes comunique por secretaría su asentimiento o sus observaciones a lo solicitado.	
Art. 546.- En las cuarenta y ocho horas subsiguientes al vencimiento del plazo señalado en la última parte del artículo 545 el juez concederá o negará lo solicitado, por ordenanza que comunicará el secretario a las partes un día después de su fecha a más tardar. La ordenanza que autorice la producción señalará a cada una de las partes un término de tres días ni mayor de cinco para que exponga en secretaría verbalmente o por escrito sus respectivos medios en relación con la nueva producción. El término señalado a la parte contra quien se haya producido el documento correrá a contar de la notificación hecha por la contraria.	Art. 546.- En la audiencia de producción y discusión de las pruebas, el juez concederá o negará lo solicitado. Si lo autoriza, los documentos formarán parte integral de la expedición y continuará la audiencia En las cuarenta y ocho horas subsiguientes al vencimiento del plazo señalado en la última parte del artículo 545 el juez concederá o negará lo solicitado, por ordenanza que comunicará el secretario a las partes un día después de su fecha a más tardar. La ordenanza que autorice la producción señalará a cada una de las partes un término de tres días ni mayor de cinco para que exponga en secretaría verbalmente o por escrito sus respectivos medios en relación con la nueva producción. El término señalado a la parte contra quien se haya producido el documento correrá a contar de la notificación hecha por la contraria.	
Art. 548.- La audición de testigos debe efectuarse en la audiencia de producción de pruebas. Sólo pueden ser oídos los que figuren en lista depositada dos días antes de la audiencia, por lo menos, en la secretaría del tribunal, donde podrá cada parte solicitar la copia correspondiente.	Art. 548.- La audición de testigos debe efectuarse en la audiencia de producción de pruebas. Sólo pueden ser oídos los que figuren en lista depositada dos días francos antes de la audiencia, por lo menos, en la secretaría del tribunal, donde podrá cada parte solicitar la copia correspondiente.	

En cada lista se enunciarán: 1o. Los nombres, profesión, domicilio y residencia de cada testigo; 2o. Los nombres, profesión y domicilio del empleador a quien preste servicios, si el testigo es un trabajador, o la clase de negocio a la cual se dedique si es empleador o la declaración de que el testigo no es ni trabajador ni empleador; 3o. Los hechos sobre los cuales puede declarar el testigo.	En cada lista se enunciarán: 1o. Los nombres, profesión, domicilio y residencia de cada testigo; 2o. Los nombres, profesión y domicilio del empleador a quien preste servicios, si el testigo es un trabajador, o la clase de negocio a la cual se dedique si es empleador o la declaración de que el testigo no es ni trabajador ni empleador; 3o. Los hechos sobre los cuales puede declarar el testigo.	
Art. 554.- La parte interesada en hacer excluir la audición de un testigo por una de las causas enumeradas en el artículo 553, debe proponer la tacha correspondiente antes de que el testigo preste juramento o haga promesa de decir la verdad. El juez interrogará al testigo tachado acerca de los hechos en los cuales se funde la causa invocada y decidirá seguidamente.	Art. 554.- La parte interesada en hacer excluir la audición de un testigo por una de las causas enumeradas en el artículo 553, debe proponer la tacha correspondiente antes de que el testigo preste juramento o haga promesa de decir la verdad. El juez interrogará al testigo tachado acerca de los hechos en los cuales se funde la causa invocada y decidirá seguidamente. Si en la lista de testigos se incluye una persona que figura como demandante o demandado en el proceso, el juez podrá recibir su declaración después de evaluar y comprobar que no es empleador o trabajador de su contraparte. Esta decisión sólo podrá ser recurrida con lo principal	
Art. 555.- El juez señalará al testigo que no haya sido objeto de tacha o cuya tacha no haya sido admitida, los hechos sobre los cuales habrá de versar su declaración de acuerdo con la indicación que conste en la lista depositada por la parte interesada y le pedirá que los relate. Una vez terminada la relación de los hechos, el juez, los vocales y en último término las partes, podrán interrogar al testigo o pedirle explicaciones acerca de los hechos comprendidos en su relación o conexión con ésta, así como de cualesquiera	Art. 555.- El juez señalará al testigo que no haya sido objeto de tacha o cuya tacha no haya sido admitida, los hechos sobre los cuales habrá de versar su declaración de acuerdo con la indicación que conste en la lista depositada por la parte interesada y le pedirá que los relate. Una vez terminada la relación de los hechos, el juez, los vocales y en último término las partes, podrán interrogar al testigo o pedirle explicaciones acerca de los hechos comprendidos en su relación o conexión con ésta, así como de cualesquiera	

circunstancias que puedan poner de manifiesto su veracidad o su imparcialidad. El juez podrá intervenir en el interrogatorio que hagan los vocales o las partes sea para concretar o explicar al testigo las preguntas, ya para limitarlas, cuando sea procedente, ya en fin, para excluirlas, en el caso de que a juicio suyo, insinúen la contestación que desee obtener quien las haya hecho.	circunstancias que puedan poner de manifiesto su veracidad o su imparcialidad. El juez podrá intervenir en el interrogatorio que hagan los vocales o las partes sea para concretar o explicar al testigo las preguntas, ya para limitarlas, cuando sea procedente, ya en fin, para excluirlas, en el caso de que a juicio suyo, insinúen la contestación que desee obtener quien las haya hecho. La parte que propone el testigo, interrogará de manera directa al mismo, evitando hacer preguntas capciosas, sugestivas o impertinentes. La otra parte podrá contrainterrogar de manera directa al testigo. Las partes pueden presentar oposición a las decisiones del juez el presidente que limiten el interrogatorio, u objetar las preguntas que se formulen. El juez puede oír de nuevo los testigos, confrontándolos entre sí o con las partes	
Art. 556.- El juez podrá, también limitar hasta tres el número de testigos que presente cada una de las partes para deponer del mismo hecho, caso en el cual deberá escoger, para su audición, los que señale la parte que los haya requerido.	Art. 556.- El juez podrá, también limitar hasta tres el número de testigos que presente cada una de las partes, sobre cada uno de los hechos que deban acreditarse para deponer del mismo hecho, caso en el cual deberá escoger, para su audición, los que señale la parte que los haya requerido.	
Art. 557.- En el acta de audiencia debe hacerse constar sumariamente la declaración de cada testigo así como las preguntas que se le hayan hecho y las respuestas correspondientes.	Art. 557.- En el acta de audiencia debe hacerse constar integralmente sumariamente la declaración de cada testigo así como las preguntas que se le hayan hecho y las respuestas correspondientes.	
Art. 558.- Cuando los hechos expuestos por las partes en sus respectivos escritos o en el curso de la audiencia de conciliación resulte útil a la sustanciación de la causa la inspección directa de alguna fábrica, taller o cualquier lugar de trabajo dependencia o accesorio del mismo o que tenga	Art. 558.- Cuando los hechos expuestos por las partes en sus respectivos escritos o en el curso del preliminar obligatorio de la audiencia de conciliación resulte útil a la sustanciación de la causa la inspección directa de alguna fábrica, taller o cualquier lugar de trabajo dependencia o	

relación inmediata con la ejecución de contratos de trabajo, el juez podrá ordenar a solicitud de la parte, por insinuación de uno de los vocales o de oficio, el traslado del tribunal a la fábrica, taller o lugar del cual se trate. Tendrá igual facultad, cuando la utilidad de la inspección resulte de las observaciones y exposiciones que hagan las partes en la audiencia de producción y discusión de pruebas o en las ampliaciones subsiguientes:	accesorio del mismo o que tenga relación inmediata con la ejecución de contratos de trabajo, el juez podrá ordenar a solicitud de la parte, por insinuación de uno de los vocales o de oficio, el traslado del tribunal a la fábrica, taller o lugar del cual se trate. Tendrá igual facultad, cuando la utilidad de la inspección resulte de las observaciones y exposiciones que hagan las partes en la audiencia de producción y discusión de pruebas o en las ampliaciones subsiguientes:	
Art. 582.- El acta de interrogatorio enunciará sumariamente las preguntas hechas por el juez, requeridas o no por las partes, y sus respectivas contestaciones. Será redactada en la misma audiencia y leída allí mismo a las partes, quienes manifestarán su conformidad o reparos y firmarán, si saben y quieren hacerlo, con el juez, los vocales y el secretario. De todo esto se dará constancia al final del acta.	Art. 582.- El acta de interrogatorio enunciará sumariamente las preguntas hechas por el juez, requeridas o no por y las partes, y sus respectivas contestaciones. Será redactada en la misma audiencia y leída allí mismo a las partes, quienes manifestarán su conformidad o reparos y firmarán, si saben y quieren hacerlo, con el juez, los vocales y el secretario. De todo esto se dará constancia al final del acta.	
Art. 592.- La sentencia que admita la nulidad, fijará la fecha para conocer del asunto, si fuere pertinente. El juez puede, si la nulidad, a juicio de éste, no le impide conocer y juzgar el caso, en la misma sentencia, pero por disposiciones distintas, estatuir sobre la nulidad y el fondo del litigio, salvo poner previamente a las partes en mora de concluir sobre el fondo, en una próxima audiencia.	Art. 592.- La sentencia que admita la nulidad, fijará la fecha para conocer del asunto, si fuere pertinente. El juez puede, si la nulidad, a juicio de éste, no le impide conocer el fondo del litigio y juzgar el caso, en la misma sentencia, pero por disposiciones distintas, estatuir sobre la nulidad y el fondo del litigio, salvo poner poniendo previamente a las partes en mora de concluir sobre el fondo, en una próxima audiencia.	
Art. 611.- La parte que pretenda exigir el cumplimiento de un convenio colectivo o de un laudo sobre condiciones de trabajo, o el pago de daños y perjuicios a falta de dicho cumplimiento, debe hacerlo mediante demanda escrita dirigida al	Art. 611.- En toda materia sumaria, la acción se inicia mediante demanda escrita dirigida al juez del tribunal competente por declaración en la secretaría de dicho tribunal.	

juez del tribunal competente o por declaración en la secretaría de dicho tribunal.	La parte que pretenda exigir el cumplimiento de un convenio colectivo o de un laudo sobre condiciones de trabajo, o el pago de daños y perjuicios a falta de dicho cumplimiento, debe hacerlo mediante demanda escrita dirigida al juez del tribunal competente o por declaración en la secretaría de dicho tribunal.	
Art. 612.- El escrito de demanda o la declaración que la contenga expresará: 1o. Los nombres, domicilio y demás menciones necesarias para la identificación de la demandante y de la demandada así como el último domicilio elegido por una y otra en el convenio colectivo o en los procedimientos de arbitraje, y el que elija la primera si se propone cambiarlo; 2o. La fecha del convenio o del laudo cuyo cumplimiento se persigue y la fecha y el número de su registro en el departamento de trabajo; 3o. Los daños y perjuicios reclamados, en caso de persistencia en el incumplimiento del convenio o del laudo, con las bases del avalúo de los mismos; 4o. La fecha del escrito de demanda o de declaración y la firma de la parte, si se trata de demanda escrita.	Art. 612.- El escrito de demanda o la declaración que la contenga debe incluir las enunciaciones mencionadas en el artículo 509. Si la demanda pretende exigir el cumplimiento de un convenio colectivo o de un laudo sobre condiciones de trabajo, o el pago de daños y perjuicios, a falta de dicho cumplimiento, deberá incluir, en adición expresará: 1o. Los nombres, domicilio y demás menciones necesarias para la identificación de la demandante y de la demandada así como el último domicilio elegido por una y otra en el convenio colectivo o en los procedimientos de arbitraje, y el que elija la primera si se propone cambiarlo; 1º 2o. La fecha del convenio o del laudo cuyo cumplimiento se persigue y la fecha y el número de su registro en el Ministerio departamento de trabajo; 2º 3o. Los daños y perjuicios reclamados, en caso de persistencia en el incumplimiento del convenio o del laudo, con las bases del avalúo de los mismos; 4o. La fecha del escrito de demanda o de declaración y la firma de la parte, si se trata de demanda escrita.	
Art. 615.- El día y hora fijados para la comparecencia, reunidos el juez y los vocales en audiencia pública, con asistencia del secretario, el primero declarará constituido el juzgado en sus	Art. 615.- El día y hora fijados para la comparecencia, reunidos el juez y los conciliadores vocales en audiencia pública, con asistencia del secretario, les ofrecerá la palabra para la discusión	

atribuciones de conciliación y juicio y pedirá a las partes que expongan, sin discutir las, sus respectivas pretensiones.	del caso y les pedirá que formulen sus respectivas conclusiones motivadas y las depositen en secretaría. el primero declarará constituido el juzgado en sus atribuciones de conciliación y juicio y pedirá a las partes que expongan, sin discutir las, sus respectivas pretensiones.	
Art. 616.- Oír a las partes se procederá de acuerdo con lo establecido en los artículos 517, 518 y 519. Transcurrido un tiempo razonable sin que se logre la conciliación de las partes, el juez ofrecerá la palabra a éstas para la discusión del caso y les pedirá que depositen en secretaría sus respectivas conclusiones motivadas.	Art. 616.- Agotado el preliminar de conciliación, sin que se logre un avenimiento entre las partes, con la asistencia del secretario, el juez, les ofrecerá la palabra para la discusión del caso y les pedirá que formulen sus respectivas conclusiones motivadas y las depositen en secretaría. Oír a las partes se procederá de acuerdo con lo establecido en los artículos 517, 518 y 519. Transcurrido un tiempo razonable sin que se logre la conciliación de las partes, el juez ofrecerá la palabra a éstas para la discusión del caso y les pedirá que depositen en secretaría sus respectivas conclusiones motivadas.	
Art. 619.- Puede ser impugnada mediante recurso de apelación toda sentencia dictada por un juzgado de trabajo en materia de conflictos jurídicos, con excepción: 1o. De las relativas a demandas cuya cuantía sea inferior a diez salarios mínimos; 2o. De las que este código se declara no susceptibles de dichos recursos. Las sentencias que decidan sobre competencia son apelables en todos los casos.	Art. 619.- Puede ser impugnada mediante recurso de apelación toda sentencia dictada por un juzgado de trabajo en materia de conflictos jurídicos, con excepción: 1o. De las relativas a demandas cuya cuantía no exceda del valor equivalente sea inferior a diez salarios mínimos; 2o. De las que este código se declara no susceptibles de dichos recursos. Las sentencias que decidan sobre competencia son apelables en todos los casos.	
Art. 621.- La apelación debe ser interpuesta mediante escrito depositado en la secretaría de la corte competente, en el término de un mes a contar de la notificación de la sentencia impugnada.	Art. 621.- La apelación debe ser interpuesta mediante escrito dirigido a la corte de trabajo y depositado en la secretaría del juzgado de trabajo que dictó la sentencia, de la corte competente, en	

	el término de un mes a contar de su la notificación de la sentencia impugnada.	
Art. 628.- El escrito o el acta serán notificados por el secretario a la apelante en las cuarenta y ocho horas del depósito o de la declaración. En el mismo término pasará el secretario todo el expediente a la corte.	Art. 628.- El escrito o el acta serán notificados por el secretario al apelado a la apelante en las cuarenta y ocho horas del depósito o de la declaración. En el mismo término pasará el secretario todo el expediente a la corte.	
Art. 629.- El juez presidente fijará el día y hora para conocer del recurso en las cuarenta y ocho horas de haber sido pasado el expediente a la corte. Entre la fecha de su ordenanza y la de la audiencia deberá mediar un término no menor de ocho días.	Art. 629.- El juez presidente fijará el día y hora para conocer del recurso en las cuarenta y ocho horas de haber sido pasado el expediente a la corte. El juez tomará en cuenta que entre la fecha de la citación y la de la audiencia deberá mediar un plazo no menor de 8 días francos. Entre la fecha de su ordenanza y la de la audiencia deberá mediar un término no menor de ocho días.	
Art. 631.- Puede admitirse la producción de nuevos documentos en los casos previstos por el artículo 544. La solicitud de autorización se depositará en la secretaría de la corte con los documentos cuya producción se pretenda hacer, ocho días antes, por lo menos, del fijado en la audiencia.	Art. 631.- Puede admitirse la producción de nuevos documentos en los casos previstos por el artículo 544. La solicitud de autorización se depositará en la secretaría de la corte con los documentos cuya producción se pretenda hacer, tres días francos ocho días antes, por lo menos, del fijado en la audiencia. En caso de no ser realizado en dicho plazo, el depósito será excluido del expediente. No podrán considerarse como documentos nuevos, aquellos que formaron parte del expediente de primer grado	
Art. 632.- Depositada la solicitud, se procederá conforme a lo dispuesto en la última parte del artículo 545 y en la primera parte del artículo 546.	Art. 632.- Depositada la solicitud, se procederá conforme a lo dispuesto en la última parte del artículo 545 y en la primera parte del artículo 546.	
Art. 638.- Se declara aplicable a la materia de esta sección lo dispuesto en los artículos 533 a 540 ambos inclusive, con las modificaciones que siguen:	Art. 638.- Se declara aplicable a la materia de esta sección lo dispuesto en los artículos 533 a 540 ambos inclusive, con las modificaciones que siguen:	Respecto a este artículo 638, véase propuestas de reforma que aparece más arriba en los

1o. El término para el pronunciamiento de las sentencias será de un mes, a contar de la expiración del señalado a las partes para presentar sus escritos de ampliación, salvo lo dispuesto en el artículo 536; 2o. La redacción de las sentencias corresponderá al presidente o al juez que este designe en cada caso.	1o. El término para el pronunciamiento de las sentencias será de un mes, a contar de la expiración del señalado a las partes para presentar sus escritos de ampliación, salvo lo dispuesto en el artículo 536; 2o. La redacción de las sentencias corresponderá al presidente o al juez que este designe en cada caso. 3º Las sentencias de las cortes de apelación serán ejecutores a contar de la octava franca de su notificación, salvo el derecho de la parte que haya sucumbido de consignar una suma equivalente al monto de las condenaciones pronunciadas	comentarios sobre el artículo que el 539 del Código de Trabajo.
Art. 646.- La Suprema Corte de Justicia debe fallar dentro de los treinta días de haberse celebrado la audiencia. Su sentencia se ajustará a lo prescrito por los artículos 23 y 24 de la Ley sobre Procedimiento de Casación	Art. 646.- La Suprema Corte de Justicia debe fallar en un plazo no mayor de un mes computado a partir de la fecha en que el expediente ha quedado en estado de fallo. dentro de los treinta días de haberse celebrado la audiencia. Su sentencia se ajustará a lo prescrito por los artículos 23 y 24 de en la Ley sobre Procedimiento de Casación Las sentencias de la suprema corte de justicia serán ejecutorias a contar de la octava franca de su notificación	
Art. 653.- Todo empleador o trabajador que desee liberarse de la obligación de pagar una suma de dinero que provenga de contratos de trabajo o de convenios colectivos o haya sido contraída en ocasión de la ejecución de los mismos, puede consignarla en la colecturía de Rentas Internas correspondiente al lugar en que tenga su domicilio el acreedor, previo ofrecimiento real de pago no aceptado por el último.	Art. 653.- Todo deudor empleador o trabajador que desee liberarse de la obligación de pagar una suma de dinero que provenga de contratos de trabajo o de convenios colectivos o haya sido contraída en ocasión de la ejecución de los mismos, puede hacerlo realizando una oferta real de pago en manos del acreedor como mediante depósito en cuenta bancaria a nombre del acreedor	

	PARRAFO I.- la oferta real de pago no aceptada por el acreedor o el depósito en la cuenta bancaria a nombre del acreedor, tendrán carácter liberatorio para el deudor hasta el monto ofertado o el monto depositado, quedando en libertad al acreedor de reclamar cualquier suma completa o concepto distinto, que no haya sido considerado en la oferta cursada o depósito realizado PARRAFO II.- En caso de depositar el monto en una cuenta bancaria a nombre del acreedor, el deudor debe notificar el depósito de los fondos y especificar el número de la cuenta bancaria en la cual fue realizado consignarla en la colecturía de Rentas Internas correspondiente al lugar en que tenga su domicilio el acreedor, previo ofrecimiento real de pago no aceptado por el último.	
Art. 655.- La demanda en validez o en nulidad de los ofrecimientos o de la consignación se introducirá ante el juzgado de trabajo correspondiente y se sustanciará y fallará según las reglas establecidas para la materia sumaria.	Art. 655.- La demanda en validez o en nulidad de los ofrecimientos o de la consignación se introducirá ante el juzgado de trabajo correspondiente y se sustanciará y fallará según las reglas establecidas para la materia sumaria. Cuando exista otra demanda relativa obligaciones derivadas del mismo contrato de trabajo o del mismo convenio colectivo, ambas de demandas deben ser conocidas por el mismo juez, según las reglas del procedimiento ordinario	
Art. 665.- Transcurrido un mes sin que el ejecutante haya intimado la continuación del procedimiento, el tribunal requerirá a éste que manifieste, en término de cinco días, si las ejecución ha de seguir adelante y solicite lo que a su derecho convenga con la advertencia de que	Art. 665.- Todo proceso verbal de embargo ejecutivo debe ser grabado a través de un medio audiovisual, desde el momento previo a su inicio, hasta su final, sin interrupciones ni alteraciones, de forma que permita constatar el cumplimiento de todas las condiciones legales previstas a pena	En cuanto al proceso verbal de embargo, el texto que se ha propuesto está muy bueno. Sin embargo, no comprende ni se refiere a la etapa previa de la concesión de la fuerza pública en la Fiscalía, en donde la legislación actual prevé una fase de

transcurrido este último plazo se archivarán provisional o definitivamente las actuaciones del caso.	de nulidad. En adición a la grabación audiovisual, el acta de embargo contendrá la designación detallada de los objetos embargados. Estas condiciones no eximen del cumplimiento de todas y cada una de las formalidades procesales atribuidas bajo la responsabilidad del alguacil actuante. En todo caso, el embargo ejecutivo laboral será siempre sin desplazamiento de los bienes hasta el inicio del proceso de pública subasta. El alguacil deberá hacer constar en el acta del proceso verbal de embargo que ha ofrecido al embargado la opción de ser guardián los bienes embargados o a quien esté designe El embargo ejecutivo laboral no podrá recaer, bajo ninguna circunstancia, sobre los bienes que la ley declara como inmuebles por destino. Al finalizar el proceso verbal de embargo, el alguacil actuante dejará en manos de la parte embargada, un original del acta de embargo contentiva de la designación detallada de los objetos embargados. En un plazo de un día franco contado a partir del día del embargo, el alguacil actuante tiene la obligación de entregar a la parte embargada un ejemplar de la grabación audiovisual del proceso verbal de embargo. No podrá iniciarse ningún proceso verbal de embargo ejecutivo, en caso de haberse depositado una garantía en numerario en una entidad de intermediación financiera. El accionante deberá ejecutar primero la garantía previamente depositada antes del inicio de	conciliación en la Fiscalía, antes de conceder la fuerza pública. De otra parte, tampoco prevé algunas limitaciones sobre los bienes de la empresa en el momento del embargo. En ese sentido proponemos los siguientes textos: Artículo 664.- Todo embargo ejecutivo deberá estar precedido de los siguientes pasos y formalidades, a pena de nulidad: 1. Un mandamiento de pago dirigido al deudor, otorgándole un plazo de tres días para pagar, que debe ser notificado también al domicilio del abogado del deudor. 2. En los cinco días subsiguientes al vencimiento del plazo de tres días que deriva del mandamiento de pago, si el deudor no ha asentido al pago, el alguacil que se encargará de la ejecución deberá presentar una instancia escrita en solicitud de la fuerza pública, dirigida al procurador fiscal que corresponda. 3. A partir de esa solicitud, y dentro de las cuarenta y ocho horas subsiguientes, el procurador fiscal emitirá un auto autorizando a emplazar a las partes, a un día y hora fijados en el mismo auto, para que comparezcan a una
---	--	---

	cualquier otro procedimiento de embargo ejecutivo. La entidad de intermediación financiera debe entregar la garantía en numerario con la presentación de la sentencia. En caso de incumplimiento, el depositario de la garantía en numerario debe pagar en adición a las indemnizaciones a las que pudiera ser condenado, una suma igual a un día de salario devengado por el trabajador por cada día de retardo El incumplimiento de cualquiera de las formalidades establecidas en este artículo sobre el proceso de embargo ejecutivo, conllevarán la nulidad del proceso Transcurrido un mes sin que el ejecutante haya intimado la continuación del procedimiento, el tribunal requerirá a éste que manifieste, en término de cinco días, si la ejecución ha de seguir adelante y solicite lo que a su derecho convenga con la advertencia de que transcurrido este último plazo se archivarán provisional o definitivamente las actuaciones del caso.	conciliación ante el despacho del procurador fiscal, en donde se procurará un avenimiento de las partes. 4. Entre la fecha del emplazamiento y la fecha de cita ante el procurador fiscal, deberá mediar un plazo no menor de ocho días. 5. Si no se produce un avenimiento entre las partes, el procurador fiscal emitirá auto concediendo o denegando la fuerza pública, dentro de las cuarenta y ocho horas subsiguientes, salvo que con el consentimiento de las partes, se decida suspender la solicitud de la fuerza pública. 6. Si la fuerza pública es concedida, el alguacil que efectúe el embargo deberá ser el mismo que haya tramitado y obtenido la solicitud de fuerza pública. Artículo 665.- Todo proceso verbal de embargo ejecutivo debe estar registrado, desde el momento previo a su inicio, hasta su final, sin interrupciones ni alteraciones, a través de un medio de grabación audiovisual, que permita constatar el cumplimiento de todas las condiciones legales previstas a pena de nulidad. En adición a la grabación audiovisual, el acta de embargo
--	---	---

		contendrá la designación detallada de los objetos embargados. Ambas formalidades son requisitos y condiciones que deben cumplirse a pena de nulidad, y se encuentran bajo la responsabilidad del alguacil actuante. Iniciado el proceso verbal de embargo, y antes de proceder con la distracción de los eventuales objetos de embargo, el alguacil tiene la obligación, a pena de nulidad, de presentarle explícitamente a la parte embargada la opción de presentarse a sí misma, o de presentar a un tercero, como depositario que se encargue de la custodia de los bienes embargados. Si la parte embargada accede a esa opción, el alguacil está en la obligación, a pena de nulidad, de colocar a la persona elegida como guardián de dichos bienes, hasta tanto se produzca la venta en pública subasta de los bienes embargados o en todo caso, mientras perdure abierto el proceso de ejecución. Durante el proceso verbal de embargo ejecutivo, a pena de nulidad, no podrán ser embargados, en ninguna circunstancia: 1. Los objetos que la ley declara inmuebles por destino; 2. Los pequeños negocios explotados por miembros de una
--	--	--

		misma familia o por una sola persona, si la ejecución del embargo conllevará la desaparición del negocio; 3. Las máquinas y equipos, útiles y herramientas indispensables para la continuidad y subsistencia del negocio, cuando el mismo ofrece empleo a al menos diez personas, incluidas el dueño del negocio. 4. Los demás bienes señalados en el artículo 592 del Código de Procedimiento Civil u otras disposiciones supletoriamente por el derecho común. Al finalizar el proceso verbal del embargo, el alguacil actuante dejará en manos de la parte embargada, un original del acta de embargo contentiva de la designación detallada de los objetos embargados. En un plazo de un día, contado a partir del día del embargo, el alguacil actuante tiene la obligación de notificar y hacer entrega a la parte embargada de un ejemplar de la grabación audiovisual del proceso verbal de embargo. Todos los plazos relativos a la ejecución de sentencias y embargos son plazos francos y los días no laborales comprendidos en un plazo no son computables en éste.
--	--	--

Art. 681.- Para actuar como árbitro se requiere ser ciudadano dominicano, mayor de edad y saber leer y escribir. En los casos previstos en el artículo 680, dos de los árbitros serán seleccionados de las nóminas de vocales mencionados en el artículo 468 en la forma indicada para la constitución de la corte de trabajo, y el tercero entre los jueces de dicha corte.	Art. 681.- Para actuar como árbitro se requiere ser ciudadano dominicano, mayor de edad y saber leer y escribir. En los casos previstos en el artículo 680, dos de los árbitros serán seleccionados de los conciliadores propuestos por las asociaciones de empleadores y trabajadores, y el tercero entre los jueces de la corte de trabajo. las nóminas de vocales mencionados en el artículo 468 en la forma indicada para la constitución de la corte de trabajo, y el tercero entre los jueces de dicha corte.	
Art. 706.- Son comunes a los tribunales de trabajo, en cuanto sean compatibles con la organización y competencia de éstos, las disposiciones de los artículos del 1 al 10, 14 al 20 y 24 al 26, todos inclusive, de la ley de Organización Judicial, así como las de los capítulos III, IV, VI, X, XX, XXII y XXIII de la misma ley, con las modalidades que se especifiquen a continuación: Habrá un juzgado de trabajo en el Distrito Nacional, dividido en seis salas y un juzgado de trabajo en el Distrito Judicial de Santiago dividido en dos salas. Cada sala está presidida por un juez que impartirá justicia conforme a las disposiciones de éste Código. El juzgado de trabajo tendrá un juez presidente cuyas atribuciones, además de las previstas en otras disposiciones de este código, son: 1o. Asignar las demandas, rotativas y cronológicamente, a cada sala del juzgado; 2o. Ejercer las funciones administrativas propias del juzgado;	Art. 706.- Son comunes a los tribunales de trabajo, en cuanto sean compatibles con la organización y competencia de éstos, las disposiciones de los artículos del 1 al 10, 14 al 20 y 24 al 26, todos inclusive, de la ley de Organización Judicial, así como las de los capítulos III, IV, VI, X, XX, XXII y XXIII de la misma ley, con las modalidades que se especifiquen a continuación: Habrá un juzgado de trabajo en el Distrito Nacional, dividido en seis salas; uno en el distrito judicial de Santiago dividido en 6 salas; uno en el distrito judicial de Monseñor Nouel, uno en el distrito judicial de La Romana, uno en el distrito judicial de Puerto Plata, uno en el distrito judicial de El Seibo, uno en el distrito judicial de Espaillat, uno en el distrito judicial de Sánchez Ramírez, uno en el distrito judicial de La Vega, uno en el distrito judicial de San Pedro de Macorís, dividido en 2 salas, uno en el distrito judicial de San Cristóbal, dividido en 2 salas, un distrito judicial de la provincia Santo Domingo, dividido en 6 salas, uno en el distrito judicial de La Altagracia, dividido en 2 salas, y uno en el distrito judicial de Valverde	

3o. Conocer de las ejecuciones de las sentencias; 4o. Suplir las ausencias temporales de cualquier juez presidente de sala del juzgado de trabajo 5o. Mantener la vigilancia necesaria para que los jueces presidentes cumplan con las obligaciones que les correspondan. Habrá una corte de trabajo en el Distrito Nacional con dos salas y una corte de trabajo en el Departamento Judicial de Santiago. Las disposiciones del párrafo precedente relativas al presidente del juzgado de trabajo y los jueces presidentes de salas, se declaran comunes al presidente de la corte y a los jueces presidentes de las salas de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional.	y un juzgado de trabajo en el Distrito Judicial de Santiago dividido en dos salas. Cada sala está presidida por un juez que impartirá justicia conforme a las disposiciones de éste Código. El juzgado de trabajo tendrá un juez presidente cuyas atribuciones, además de las previstas en otras disposiciones de este código, son: 1o. Asignar las demandas, rotativas y cronológicamente, a cada sala del juzgado; 2o. Ejercer las funciones administrativas propias del juzgado; 3o. Conocer de las ejecuciones de las sentencias; 4o. Suplir las ausencias temporales de cualquier juez presidente de sala del juzgado de trabajo 5o. Mantener la vigilancia necesaria para que los jueces presidentes cumplan con las obligaciones que les correspondan. Habrá una corte de trabajo en el Distrito Nacional con dos salas y una corte de trabajo en el Departamento Judicial de Santiago, con dos salas, una en el departamento judicial de La Vega, una en el departamento judicial de San Francisco de Macorís, una en el departamento judicial de San Pedro de Macorís, con 2 salas, una en el departamento judicial de San Cristóbal, una en el departamento judicial de la provincia Santo Domingo, con 2 salas. Las disposiciones del párrafo precedente relativas al presidente del juzgado de trabajo y los jueces presidentes de salas, se declaran comunes al presidente de la corte y a los jueces presidentes de	
--	---	--

	las salas de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional.	
Art. 714.- Las sanciones por violación de las disposiciones de este Código pueden ser penales o disciplinarias. Las sanciones penales se aplican a empleadores y trabajadores. Las sanciones disciplinarias se aplican a los funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado de Trabajo y de los tribunales de trabajo.	Art. 714.- Las sanciones por violación de las disposiciones de este Código pueden ser penales o disciplinarias. Las sanciones penales se aplican a empleadores y trabajadores. Las sanciones disciplinarias se aplican a los funcionarios y servidores públicos del Ministerio de Trabajo. empleados de la Secretaría de Estado de Trabajo y de los tribunales de trabajo.	
Art. 715.- La aplicación de las sanciones penales que establece este Código y los reglamentos dictados o que dictare el Poder Ejecutivo en materia de trabajo, está a cargo de los juzgados de paz. Se puede proseguir la acción civil al mismo tiempo y en los mismos juicios. Sus decisiones al respecto son siempre impugnables por la apelación. En el Distrito Nacional y en el Distrito Judicial de Santiago, el ministerio público será ejercido por un abogado al servicio de la Secretaría de Estado de Trabajo.	Art. 715.- La aplicación de las sanciones penales que establece este Código y los reglamentos dictados o que dictare el Poder Ejecutivo en materia de trabajo, está a cargo de los juzgados de paz, sujeta al procedimiento establecido en los artículos 354 al 358 del código procesal penal. Se puede proseguir la acción civil al mismo tiempo y en los mismos juicios. Sus decisiones al respecto son siempre impugnables por la apelación. En el Distrito Nacional y en el Distrito Judicial de Santiago, el ministerio público será ejercido por un abogado al servicio de la Secretaría de Estado de Trabajo.	
Art. 716.- Están sujetas a sanciones disciplinarias las faltas cometidas en relación con la aplicación de este Código por funcionarios y empleados mencionados en el artículo 714 siempre que concurren las circunstancias siguientes: 1o. Que la falta concierna a una actuación legal reglamentaria que deba ser realizada administrativamente; 2o. Que la actuación de que se trate esté encomendada al funcionario o empleado por	Art. 716.- Están sujetas a sanciones disciplinarias las faltas cometidas en relación con la aplicación de este Código y el estatuto de función pública vigente, cometidos por los funcionarios y servidores públicos del Ministerio de Trabajo. por funcionarios y empleados mencionados en el artículo 714 siempre que concurren las circunstancias siguientes:	

disposición legal reglamentaria o de carácter interno; 3o. Que no haya causa justificativa en favor del funcionario o empleado.	1o. Que la falta concierna a una actuación legal reglamentaria que deba ser realizada administrativamente; 2o. Que la actuación de que se trate esté encomendada al funcionario o empleado por disposición legal reglamentaria o de carácter interno; 3o. Que no haya causa justificativa en favor del funcionario o empleado.	
Art. 717.- Las sanciones disciplinarias contra los funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado de Trabajo son aplicables por el secretario del ramo. Están sujetas a recurso ante el Presidente de la República.	Art. 717.- Las sanciones disciplinarias aplicadas a los funcionarios y servidores públicos del Ministerio de Trabajo son susceptibles de recurso conforme a las disposiciones contenidas en la ley 41 08 de función pública contra los funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado de Trabajo son aplicables por el secretario del ramo. Están sujetas a recurso ante el Presidente de la República.	
Art. 720.- Las violaciones sujetas a sanciones penales, se clasifican en: 1o. Leves: cuando se desconozcan obligaciones meramente formales o documentales que no incidan en la seguridad de la persona ni en las condiciones de trabajo; 2o. Graves: cuando se transgredan normas referentes a los salarios mínimos, a la protección del salario, al descanso semanal, a las horas extraordinarias o a todas aquellas relativas a la seguridad e higiene del trabajo, siempre que no pongan en peligro ni amenacen poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores. En materia de los derechos colectivos se reputan como grave el incumplimiento a las obligaciones estipuladas en el convenio colectivo;	Art. 720.- Las infracciones laborales sujetas a sanciones penales, se tipificarán y sancionarán por cada infracción de manera individual tanto por el tipo de infracción como por cada trabajador, ambas de manera acumulativa. Estas violaciones se clasifican de la manera siguiente: 1o. Leves: cuando se desconozcan obligaciones meramente formales o documentales que no incidan en la seguridad de la persona ni en las condiciones de trabajo; 2o. Graves: cuando se transgredan normas referentes a los salarios mínimos, a la protección del salario, al descanso semanal, a la jornada y a las horas extraordinarias o a todas aquellas relativas a la seguridad, salud e higiene del trabajo, siempre que no pongan en peligro ni amenacen	

3o. Muy graves: cuando se violen las normas sobre protección a la maternidad, edad mínima para el trabajo, protección de menores, empleo de extranjeros, inscripción y pago de las cuotas al Instituto Dominicano de Seguros Sociales, y todas aquellas relativas a la seguridad e higiene del trabajo, siempre que de la violación se derive peligro o riesgo de peligro para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores. En materia de derechos colectivos, se reputa como muy grave, la comisión de prácticas desleales contrarias a la libertad sindical.	poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, el impedimento de la entrada o permanencia del inspector de trabajo en el establecimiento de la empresa, la negativa a identificarse ante el inspector de trabajo, la coacción, amenaza o violencia ejercida sobre el inspector de trabajo. En materia de los derechos colectivos se reputan como grave el incumplimiento a las obligaciones estipuladas en el convenio colectivo y la inasistencia de una de las partes legalmente citada a la reunión convocada por el mediador, sin justificación alguna; 3o. Muy graves: cuando se violen las normas sobre protección a la maternidad, edad mínima para el trabajo, protección de menores, empleo de extranjeros, inscripción y pago de las cuotas al sistema dominicano de seguridad social Instituto Dominicano de Seguros Sociales, y todas aquellas relativas a la seguridad, salud e higiene del trabajo, siempre que de la violación se derive peligro o riesgo de peligro para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores. En materia de derechos colectivos, se reputa como muy grave, la comisión de prácticas desleales contrarias a la libertad sindical.	
Art. 721.- Las violaciones que figuran en el artículo 720, son sancionadas del modo siguiente: 1o. Las leves, con multas de uno a tres salarios mínimos; 2o. Las graves, con multas de tres a seis salarios mínimos; 3o. Las muy graves, con multas de siete a doce salarios mínimos. En caso de reincidencia, se aumentará el importe de la multa en un cincuenta por ciento de su valor.	Art. 721.- Las violaciones que figuran en el artículo 720, son sancionadas del modo siguiente: 1o. Las leves, con multas de dos a seis uno a tres salarios mínimos; 2o. Las graves, con multas de siete a doce tres a seis salarios mínimos; 3o. Las muy graves, con multas de trece a veinticuatro siete a doce salarios mínimos. En caso de reincidencia, se aumentará el importe de la multa en un cien por ciento cincuenta por ciento de su valor. Se considerará reincidencia,	

	para estos casos, cuando el infractor haya sido objeto de una multa anterior por las mismas razones hasta los 5 años posteriores a la comisión de derecho previo	
Art. 722.- Cuando el infractor sea una persona moral, la pena de prisión se aplicará a los administradores gerentes, representantes o personas que tengan la dirección de la empresa.	Art. 722.- El producto de las multas ingresará a una cuenta especial del Ministerio de Trabajo. Estos fondos se utilizarán para el fortalecimiento del Ministerio de Trabajo y la inspección de trabajo Cuando el infractor sea una persona moral, la pena de prisión se aplicará a los administradores gerentes, representantes o personas que tengan la dirección de la empresa.	Solo una observación de forma, y es que la propuesta de reforma del Ministerio de Trabajo está eliminando el texto actual del artículo 722 y sustituyéndolo por otro texto que se refiere a un tema relacionado, pero distinto. A nuestro parecer, el texto actual del artículo 722 debe ser conservado como un segundo párrafo del nuevo artículo 722, como sigue: Art. 722.- El producto de las multas ingresará a una cuenta especial del Ministerio de Trabajo. Estos fondos se utilizarán para el fortalecimiento del Ministerio de Trabajo y la inspección de trabajo Cuando el infractor sea una persona moral, la pena de prisión se aplicará a los administradores gerentes, representantes o personas que tengan la dirección de la empresa.
Art. 723.- Las disposiciones del artículo 463 del Código Penal son aplicables en esta materia.	Art. 723.- Las disposiciones del artículo 463 del Código Penal son aplicables en esta materia.	
Art. 724.- La acción pública para la persecución de las infracciones previstas en los artículos 720 y 721 prescribe al año.	Art. 724.- La acción pública para la persecución de las infracciones previstas en los artículos 720 y 721 prescribe al año. El plazo de prescripción de las infracciones laborales empieza a contar desde el día en que la infracción se hubiere cometido.	

ARTÍCULOS RELATIVOS AL TRABAJO A DOMICILIO Y AL TELETRABAJO

Art. 266.- Trabajo a domicilio es el que ejecutan los trabajadores en el local donde viven, por cuenta de una o más personas físicas o morales, las cuales son consideradas como empleadores. También es trabajo a domicilio el que es ejecutado por los trabajadores en un local o taller distinto al de las personas por cuya cuenta trabajan.	Art. 266.- Trabajo a domicilio es el que ejecutan los trabajadores en el local donde viven, por cuenta de una o más personas físicas o morales, las cuales son consideradas como empleadores. También es trabajo a domicilio el que es ejecutado por los trabajadores en un local o taller distinto al de las personas por cuya cuenta trabajan.	
Art. 267.- Empleador de trabajo a domicilio es cualquier persona física o moral que contrata labores para ser realizadas en el domicilio del trabajador, o en un local cualquiera que no sea el de la empresa o establecimiento del empleador.	Art. 267.- Empleador de trabajo a domicilio es cualquier persona física o moral que contrata labores para ser realizadas en el domicilio del trabajador, o en un local cualquiera que no sea el de la empresa o establecimiento del empleador.	
Art. 268.- Trabajador a domicilio es el que trabaja en su propia vivienda, ya sólo, ya en taller de familia por cuenta de uno o más empleadores, o en un local que no sea el de la industria o taller de dichos empleadores.	Art. 268.- Trabajador a domicilio es el que trabaja en su propia vivienda, ya sólo, ya en taller de familia por cuenta de uno o más empleadores, o en un local que no sea el de la industria o taller de dichos empleadores.	
Art. 269.- Taller de familia es aquel en el cual trabajan personas unidas por algún grado de parentesco que viven bajo el mismo techo.	Art. 269.- Taller de familia es aquel en el cual trabajan personas unidas por algún grado de parentesco que viven bajo el mismo techo.	
Art. 270.- Todo empleador a domicilio debe llevar un libro-registro en el que consten: 1o. Las calidades de las personas a quienes se confíe el trabajo. 2o. El lugar donde se ha de efectuar este. 3o. La descripción y clase del mismo, expresando la cantidad que se pague por tarea ajuste o precio alzado. 4o. El certificado industrial del empleador.	Art. 270.- Todo empleador a domicilio debe llevar un libro-registro en el que consten: 1o. Las calidades de las personas a quienes se confíe el trabajo. 2o. El lugar donde se ha de efectuar este. 3o. La descripción y clase del mismo, expresando la cantidad que se pague por tarea ajuste o precio alzado. 4o. El certificado industrial del empleador.	

Dicho libro debe ser legalizado por el Ministerio de Trabajo	Dicho libro debe ser legalizado por el Ministerio de Trabajo	
Art. 271.- Los empleadores de trabajo a domicilio proveerán a sus trabajadores una libreta en la que consignent: 1o. Las calidades del interesado. 2o. La cantidad y clase de trabajo encomendados al trabajador. 3o. El precio convenido. Esta libreta llevará la firma del empleador o su representante y la del trabajador, a menos que no puedan hacerlo, caso en el cual será firmada la libreta por un representante de la Secretaría de Estado de Trabajo. La libreta quedará en poder del trabajador.	Art. 271.- Los empleadores de trabajo a domicilio proveerán a sus trabajadores una libreta en la que consignent: 1o. Las calidades del interesado. 2o. La cantidad y clase de trabajo encomendados al trabajador. 3o. El precio convenido. Esta libreta llevará la firma del empleador o su representante y la del trabajador, a menos que no puedan hacerlo, caso en el cual será firmada la libreta por un representante del Ministerio de Trabajo de la Secretaría de Estado de Trabajo . La libreta quedará en poder del trabajador.	
Art. 272.- Todo empleador debe proveerse de una licencia antes de iniciar sus actividades en el trabajo a domicilio. Esta licencia será concedida gratuitamente por la Secretaría de Estado de Trabajo y debe renovarse anualmente. La licencia expresará: 1o. Las condiciones en que se realiza el trabajo. 2o. La denominación y clase de los artículos que deben ser confeccionados. 3o. Si el trabajador recibe todo el material o parte de él para elaborar el artículo.	Art. 272.- Todo empleador debe proveerse de una licencia antes de iniciar sus actividades en el trabajo a domicilio. Esta licencia será concedida gratuitamente por la Secretaría de Estado de Trabajo y debe renovarse anualmente. La licencia expresará: 1o. Las condiciones en que se realiza el trabajo. 2o. La denominación y clase de los artículos que deben ser confeccionados. 3o. Si el trabajador recibe todo el material o parte de él para elaborar el artículo.	
Art. 273.- Las licencias para trabajos a domicilio sólo se concederán a los empleadores dueños de empresas que comercien con artículos cuya elaboración pueda realizarse a domicilio. Queda, por tanto, prohibido el trabajo a domicilio contratado por órgano intermediario.	Art. 273.- Las licencias para trabajos a domicilio sólo se concederán a los empleadores dueños de empresas que comercien con artículos cuya elaboración pueda realizarse a domicilio. Queda, por tanto, prohibido el trabajo a domicilio contratado por órgano intermediario.	

Art. 274.- La Secretaría de Estado de Trabajo, está facultada para anular las licencias concedidas, cuando haya motivos justificados. Puede asimismo, suspender por razones de higiene, previo informe médico, los trabajos en los talleres de familia. Art. 275.- Son aplicables al trabajo a domicilio las demás disposiciones del presente Código, así como las concernientes a los seguros sociales, en las condiciones y con las modalidades que se establezcan en los reglamentos que dicte el Poder Ejecutivo para la aplicación del presente Título. Art. 276.- La Secretaría de Estado de Trabajo tendrá capacidad para examinar los libros de las empresas y empleadores, realizar toda clase de investigaciones y tomar cuantas medidas sean necesarias para el cumplimiento del presente Título. Toda maniobra realizada, ya sea simulando otra clase de contratos, operaciones o negocios con los trabajadores, o por cualquier otro medio, con el propósito de desnaturalizar el contrato de trabajo a domicilio, y, como consecuencia de ello, privar a los trabajadores de los beneficios indicados en el artículo 275, será castigada con las sanciones que dispone este Código. Las mismas penas serán aplicables a cualquier otra violación del presente Título.	Art. 274.- El Ministerio de Trabajo La Secretaría de Estado de Trabajo, está facultado para anular las licencias concedidas, cuando haya motivos justificados. Puede asimismo, suspender por razones de higiene, previo informe médico, los trabajos en los talleres de familia. Art. 275.- Son aplicables al trabajo a domicilio las demás disposiciones del presente Código, así como las concernientes a los seguros sociales, en las condiciones y con las modalidades que se establezcan en los reglamentos que dicte el Poder Ejecutivo para la aplicación del presente Título. Art. 276.- El Ministerio de Trabajo La Secretaría de Estado de Trabajo tendrá capacidad para examinar los libros de las empresas y empleadores, realizar toda clase de investigaciones y tomar cuantas medidas sean necesarias para el cumplimiento del presente Título. Toda maniobra realizada, ya sea simulando otra clase de contratos, operaciones o negocios con los trabajadores, o por cualquier otro medio, con el propósito de desnaturalizar el contrato de trabajo a domicilio, y, como consecuencia de ello, privar a los trabajadores de los beneficios indicados en el artículo 275, será castigada con las sanciones que dispone este Código. Las mismas penas serán aplicables a cualquier otra violación del presente Título.	
	Art. 276.1.- El teletrabajo es una modalidad de ejecución del contrato de trabajo, que se realiza mediante la utilización de medios vinculados a la tecnología de la información y comunicación fuera de los establecimientos de la empresa, ya sea desde el domicilio del trabajador o desde cualquier otro lugar, el trabajo ejecutado bajo	

	esta modalidad se rige por las disposiciones de este código, con las modificaciones y excepciones que se expresa en este capítulo	
	Art. 276.2.- En la ejecución de esta modalidad, las partes deben acordar: 1. las formas y las condiciones bajo las cuales se realizará el trabajo, especificando si será de forma total o parcial, en este último caso, la forma de articulación del trabajo presencial y teletrabajo. 2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios 3. la duración del contrato si es por tiempo indefinido, por obra o servicio determinados o por cierto tiempo. 4. La retribución que deberá recibir el trabajador 5. el horario de prestación del servicio, incluidos los descansos que le corresponderán si es el caso, el acuerdo de que el trabajador podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades 6. la unidad organizacional o departamento al cual será asignado y se reportará dentro de la empresa 7. los mecanismos de supervisión o control que serán costeados utilizados por el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador 8. la descripción de los instrumentos suministrados por el empleador para la prestación del servicio y las condiciones en que se encuentra	

	9. las condiciones para establecer el cambio en la prestación del servicio de una modalidad de teletrabajo a presencial o viceversa 10. tiempo de desconexión en el que el trabajador no está obligado a conectarse digitalmente 11. la proporción en que serán solventados los gastos generados por la instalación y uso de la electricidad y la aplicación digital, y demás costos que se deriven del teletrabajo	
	Art. 276.3.- Además de los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores consagrados en este código: 1. el empleador se obliga a: a) Proporcionar al trabajador los equipos, herramientas, materiales y el soporte necesario para el desempeño de las tareas y asumir los costos de su instalación, mantenimiento y reparación, sin que pueda obligarle a utilizar bienes de su propiedad. El trabajador será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los equipos y herramientas de trabajo provistos por el empleador y su uso será exclusivo para las actividades propias de su trabajo, sin que puedan ser utilizados por personas ajenas al trabajo. En ningún caso responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo b) Proveer en caso de desperfectos, roturas o desgastes de los equipos y herramientas su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de los servicios. El	

	tiempo que demanda el cumplimiento de esta obligación no afectará el derecho del trabajador a continuar percibiendo su remuneración habitual, por el hecho de no poder prestar sus servicios por esta causa c) en caso de que los costos relacionados con el teletrabajo no sean acordados por las partes, deberán ser cubiertos por el empleador d) proveer la formación profesional de la persona que trabaja en nuevas tecnologías y ofrecer cursos y seminarios de apoyo, en forma virtual o presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma no implicará una mayor carga de trabajo y podrá ser realizada con el soporte del Instituto De Formación Técnico Profesional INFOTEP e) informar al trabajador de las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir, conforme a los reglamentos sobre la materia que dicten las autoridades competentes f) informar al trabajador de cualquier sistema de vigilancia a distancia que se haya establecido destinado a la protección de los bienes e informaciones propiedad del empleador, que en ningún caso podrá implicar intromisión en la vida privada e íntima del trabajador, su familia y su domicilio g) respetar el derecho del trabajador a la desconexión fuera de la jornada laboral y durante los periodos de descanso	
--	--	--

	semanal, días feriados, vacaciones y licencias h) a informar al trabajador si existe o no en la empresa convenio colectivo de condiciones de trabajo y sindicato legalmente constituido i) establecer políticas de comunicación e interacción con los demás trabajadores de la empresa 2. El trabajador se obliga a: a) Garantizar que la información recibida por los medios electrónicos es sólo accesible a su persona y a las personas indicadas por el empleador b) a custodiar los equipos y materiales que se le han facilitado y su uso exclusivo en las actividades propias de su trabajo El trabajador es responsable de la confidencialidad y uso de la información, tanto de la provista por su empleador para la ejecución del trabajo, como de la que ha generado, la cual debe ser usada exclusivamente para la ejecución de sus funciones	
	Art. 276.4.- Se consideran riesgos de trabajo en esta modalidad de prestación de servicio, los accidentes y enfermedades profesionales que ocurran en ocasión o a consecuencia del trabajo	
	Art. 276.5.- Se establece de manera explícita la prerrogativa y autoridad del Ministerio de Trabajo para fijar mínimos, parámetros y costos a cubrir según la necesidad social y laboral del momento, en la prestación del teletrabajo	
	Art. 276.6.- En caso de que la modalidad de teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio	

	de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente solicitar a su contraparte su reversión. La solicitud de reversibilidad debe ser realizada mediante comunicación dirigida a la otra parte en un plazo no menor de 15 días ni mayor de 30 días de antelación a la fecha de efectividad de la misma Si no hay acuerdo entre las partes, la parte interesada podrá apoderar a la Dirección General de Trabajo que decidirá mediante una resolución la existencia de una justa causa, en un plazo no mayor de 10 días. La reversibilidad no será efectiva hasta que no intervenga la decisión, la cual será de inmediato cumplimiento	
--	---	--

ARTÍCULOS DEL CÓDIGO DE TRABAJO QUE PRETENDEN DEROGARSE

Art. 166.- Durante todos los domingos y demás días de reverencia religiosa que están declarados no laborables por la ley, las empresas y establecimientos de cualquier naturaleza deben suspender sus actividades y no abrir sus puertas al público. Art. 167.- La misma disposición del artículo anterior regirá para los días de fiesta nacional o de duelo nacional declarados legalmente no laborables. Art. 168.- Durante los domingos y días no laborables, los establecimientos para la venta al detalle de provisiones, carne, aves, legumbres o	Artículo 115.- Se deroga el título segundo o tercero de la ley del 29/05/1992, código de trabajo de la República Dominicana, que comprende los artículos 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175 y 176 del mismo	
--	--	--

frutas del país, podrán permanecer abiertos hasta la una de la tarde. Art. 169.- Las disposiciones de los artículos 166 y 167 no son aplicables a los cafés, centrales azucareros, restaurantes, hoteles, casinos, clubes, espectáculos públicos, expendio de leche, mataderos, dispensarios, hospitales, clínicas, casas de socorro, agencias marítimas, agencias de transporte, agencias de bicicletas, agencias funerarias, panaderías, dulcerías, reposterías, plantas eléctricas, ventorrillos, puestos y fábricas de hielo, farmacias, expendios de gasolina, lavanderías, librerías y puestos de libros y revistas, empresas editoras de periódicos, factorías y molinos dedicados a la elaboración de arroz y café. Tampoco son aplicables las disposiciones de los artículos 166 y 167 a los establecimientos donde se elaboren productos alimenticios, a base de carne o leche, helados y sorbetes, se pasteurice y envase leche; a los dedicados al expendio de flores, a la venta, exclusivamente, de repuestos de vehículos de motor; a las agencias de comunicaciones telegráficas, telefónicas cablegráficas o radiográficas, a los estudios fotográficos, a la carga y descarga de buques o aviones y las labores relacionadas con las mismas. Esta disposición no enajena a los trabajadores utilizados en las labores, empresas o establecimientos anteriormente descritos, los derechos que les concede este Código. Art. 170.- Tampoco son aplicables las disposiciones de los artículos 166 y 167 a otros establecimientos, empresa o labores que, por su naturaleza, a juicio de la Secretaría de Estado de Trabajo, no deben suspender sus actividades.		
--	--	--

Art. 171.- El Poder Ejecutivo tiene facultad para ampliar por decreto la enumeración de los establecimientos o empresas que se especifiquen en el artículo 169. Art. 172.- Cuando ocurran consecutivamente dos días legalmente no laborables, las barberías y salones de belleza podrán abrir y trabajar durante el primero de ellos hasta las dos pasado meridiano y cuando sean tres, dichos establecimientos podrán abrir y trabajar durante el primero y el segundo día hasta la misma hora antes indicada. Art. 173.- Los dueños o encargados de establecimientos o empresas que residan en el mismo local donde estén estos ubicados, pueden tener abiertas, durante los días y horas prohibidos, uno o más puertas, siempre que el departamento al cual tenga acceso el público sea incomunicado de la vivienda, por medio de barandillas o cualquier otro medio que impida la realización de actividades comerciales. Art. 174.- En casos de evidente interés público, el Secretario de Estado de Trabajo, por solicitud justificada elevada hasta él en cada caso por conducto del Departamento de Trabajo, podrá autorizar que determinados establecimientos abran y laboren en los días indicados en los artículos 166 y 167, hasta la hora que fija la autorización. Art. 175.- En los días laborables, las empresas o establecimientos de cualquier naturaleza podrán laborar y permanecer con sus puertas abiertas al público indefinidamente. Art. 176.- Las disposiciones de los artículos anteriores no enajenan al trabajador ninguna de las ventajas que le concede el presente Código. Por lo tanto, las empresas o establecimientos que		
--	--	--

deseen permanecer abiertos después de las seis de la tarde, no podrán exigir a sus trabajadores una jornada de trabajo que exceda de las ocho horas al día ni las cuarenta y cuatro horas por semana de seis días, teniendo en cuenta, sin embargo, las reglas y excepciones prescritas en el artículo anterior.		
Art. 718.- Las sanciones disciplinarias contra los funcionarios y empleados de los tribunales de trabajo son aplicadas por los jueces presidentes de éstos. No están sujetas a ningún recurso. Art. 719.- Las sanciones disciplinarias son las siguientes: 1o. Amonestación en privado; 2o. Amonestación ante el personal; 3o. Multa que no puede ser mayor de veinticinco por ciento del sueldo mensual del funcionario o empleados; 4o. Suspensión temporal del funcionario o empleado, sin disfrute de sueldo hasta por un mes; 5o. Destitución. Esta última sanción sólo puede imponerla el Presidente de la República.	Artículo 116,. Se derogan los artículos 718 y 719 del código de trabajo	

SOBRE EL AUXILIO DE CESANTÍA

La reforma sobre el Auxilio de Cesantía quedó fuera del Anteproyecto de reforma auspiciado por el Ministerio de Trabajo, y esto se debe, en esencia, al tajante oposición del sector sindical dominicano, renuente a tocar este tema.

Lo cierto es que desde su creación el Auxilio de Cesantía fue concebido con un tope o límite de 1 año. Sin embargo, en la década de los 1980 se le quitó el referido tope y se hizo limitada, eso se ha mantenido vigente al día de hoy.

Esta situación ha provocado que se haya creado un pasivo laboral enorme para muchísimos negocios, y además ha obstaculizado a las MIPYMES y a los emprendedores pues los costos laborales han sido enormes.

Lo que se busca es retomar el límite, que por naturaleza, debe tener el Auxilio de Cesantía, y lo que proponemos aquí es que sea un límite de 8 meses, pues de acuerdo a las estadísticas, en 8 meses el empleado dominicano, por lo general, ya consigue un nuevo empleo. Por tanto, es razonable que la Cesantía no sobrepase el monto equivalente a 8 meses de salario del trabajador cesante.

A continuación, presentamos en la columna de la izquierda el texto actual del Código de Trabajo, en la columna central la propuesta que hacemos, y en la tercera columna, algunos datos históricos y legales que conviene resaltar sobre el tema, y que justifican la propuesta de reforma que estamos sugiriendo.

Iba este

Art. 80.- El empleador que ejerza el desahucio debe pagar al trabajador un auxilio de cesantía cuyo importe se fijará de acuerdo con las reglas siguientes: 1o. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, una suma igual a seis días de salario ordinario. 2o. Después de un trabajo continuo no menor de seis meses ni mayor de un año, una suma igual a trece días de salario ordinario. 3o. Después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, una suma igual a veintiún días de salario ordinario, por cada año de servicio prestado. 4o. Después de un trabajo continuo no menor de cinco años, una suma igual a veintitrés días de	Artículo 80.- El empleador que ejerza el desahucio debe pagar al trabajador un auxilio de cesantía cuyo importe se fijará de acuerdo con las reglas siguientes: 1. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, una suma igual a seis días de salario ordinario. 2. Después de un trabajo continuo no menor de seis meses ni mayor de un año, una suma igual a trece días de salario ordinario. 3. Después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, una suma igual a veintiún días de salario ordinario, por cada año de servicio prestado.	Al instituirse el auxilio de cesantía por primera vez en la República Dominicana, mediante la Ley No. 637 del 16 de junio del 1944, sobre contratos de trabajo, se estableció que en ningún caso dicha cesantía tendría un límite mayor de dos meses de salario. Luego, al incorporarse dicha ley en el Código de Trabajo del año 1951, se estableció que el auxilio de cesantía, en ningún caso, sobrepasaría el límite de los salarios de un año. Sin embargo, en el año 1984 con la Ley No. 207 del 30 de abril de ese año, se estableció que la cesantía sería ilimitada; disposición que fue reiterada con la reforma de la Ley 16-92 del año 1992.
--	---	--

salario ordinario, por cada año de servicio prestado. Toda fracción de un año, mayor de tres meses, debe pagarse de conformidad con los ordinales 1o. y 2o. de este artículo. El cálculo del auxilio de cesantía que corresponda a los años de vigencia del contrato del trabajador anteriores a la promulgación de este Código, se hará en base a quince días de salario ordinario por cada año de servicio prestado.	4. Después de un trabajo continuo no menor de cinco años, una suma igual a veintitrés días de salario ordinario, por cada año de servicio prestado. Esta suma no puede exceder de los salarios correspondientes a ocho meses. Toda fracción de un año, mayor de tres meses, debe pagarse de conformidad con los ordinales 1o. y 2o. de este artículo. El cálculo del auxilio de cesantía que corresponda a los años de vigencia del contrato del trabajador anteriores a la promulgación de este Código se hará en base a quince días de salario ordinario por cada año de servicio prestado.	El auxilio de cesantía fue concebido para que tuviese un límite, con un monto razonable, que conciliara intereses contrapuestos, que es uno de los principios fundamentales de toda legislación de trabajo: Por un lado, la necesidad de todo trabajador cesante de contar con una provisión económica al quedar sin empleo, y a la vez como una justa reparación por la rescisión de su contrato; y por otro lado, la necesidad de preservar la economía y subsistencia de las empresas, fuente generadora de empleo; que de otro modo, si la cesantía no tuviese ese límite, estarían acumulando un pasivo laboral insostenible; que es precisamente lo que está ocurriendo en la actualidad. Cuando se eliminó el tope límite para el auxilio de cesantía, a través de la Ley 207 del año 1984, el contexto social y económico de aquella época era distinto, y las economías de las empresas no se encontraban sujetas a las cargas sociales y fiscales que deben afrontar en la actualidad. Ciertamente, en la época en que se eliminó el tope al auxilio de cesantía estaba en vigor el Seguro Social, instituido por la Ley 1896 de 1948, cuyo costo de cotización no era superior al 10% de la nómina de una empresa, y solo aplicable a un reducido grupo de trabajadores que nunca llegó a sobrepasar los 500,000 afiliados. Sin embargo, con la entrada en vigor de la Ley 87-01 del año 2001, que crea el Sistema Dominicano de la Seguridad Social, el costo de la cotización se elevó a 21.5% de la nómina completa de cualquier empresa, sin segmentos o poblaciones excluidos; a
---	---	--

		todo lo cual se añaden otras cargas laborales, sociales y fiscales que no estaban presentes en la década de los años 1980. Es por las razones expuestas, que se propone preservar (NO eliminar) el auxilio de cesantía, pero poniéndole límite razonable.
Art. 82.- Se establece una asistencia económica de cinco días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, de diez días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de seis meses ni mayor de un año, y de quince días de trabajo ordinario por cada año de servicio prestado después de un año de trabajo continuo, cuando el contrato de trabajo termina. 1o. Por la muerte del empleador o su incapacidad física o mental, siempre que estos hechos produzcan como consecuencia la terminación del negocio. 2o. Por la muerte del trabajador o su incapacidad física o mental o inhabilidad para el desempeño de los servicios que se obligó a prestar. En este caso, la asistencia económica se pagará a la persona que el trabajador hubiere designado en declaración hecha ante el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones, o ante un notario. A falta de esta declaración, el derecho pertenecerá por partes iguales y con derecho de acrecer, al cónyuge y a los hijos menores del trabajador, y a falta de ambos a los ascendientes mayores de sesenta años o inválidos, y a falta de estos últimos, a los herederos legales del trabajador.	Artículo 82.- Se establece una asistencia económica de cinco días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, de diez días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de seis meses ni mayor de un año, y de quince días de trabajo ordinario por cada año de servicio prestado después de un año de trabajo continuo, cuando el contrato de trabajo termina. 1. Por la muerte del empleador o su incapacidad física o mental, siempre que estos hechos produzcan como consecuencia la terminación del negocio. 2. Por la muerte del trabajador o su incapacidad física o mental o inhabilidad para el desempeño de los servicios que se obligó a prestar. En este caso, la asistencia económica se pagará a la persona que el trabajador hubiere designado en declaración hecha ante el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones, o ante un	Por las mismas razones antes expuestas, se ha propuesto el mismo límite para la Asistencia Económica prevista en el artículo 82, para ciertos casos de terminación de contrato distintos al desahucio, la dimisión o el despido.

Si el trabajador estuviera incapacitado física o mentalmente para recibir el pago de sus derechos, la asistencia económica será entregada a la persona que lo tenga bajo su cuidado. 3o. Por enfermedad del trabajador o ausencia cumpliendo las obligaciones a que se refiere el ordinal 3o. del artículo 51 u otra causa justificada que le haya impedido concurrir a sus labores por un período total de un año, desde el día de su primera inasistencia. 4o. Por agotamiento de la materia prima objeto de una industria extractiva. 5o. Por quiebra de la empresa, siempre que cese totalmente la explotación del negocio o por su cierre o reducción definitiva de su personal, resultantes de falta de elementos para continuar la explotación incosteabilidad de la misma u otra causa análoga, con la aprobación del Departamento de Trabajo, en la forma establecida en el artículo 56.	notario. A falta de esta declaración, el derecho pertenecerá por partes iguales y con derecho de acrecer, al cónyuge y a los hijos menores del trabajador, y a falta de ambos a los ascendientes mayores de sesenta años o inválidos, y a falta de estos últimos, a los herederos legales del trabajador. Si el trabajador estuviera incapacitado física o mentalmente para recibir el pago de sus derechos, la asistencia económica será entregada a la persona que lo tenga bajo su cuidado. 3. Por enfermedad del trabajador o ausencia cumpliendo las obligaciones a que se refiere el ordinal 3o. del artículo 51 u otra causa justificada que le haya impedido concurrir a sus labores por un período total de un año, desde el día de su primera inasistencia. 4. Por agotamiento de la materia prima objeto de una industria extractiva. 5. Por quiebra de la empresa, siempre que cese totalmente la explotación del negocio o por su cierre o reducción definitiva de su personal, resultantes de falta de elementos para continuar la explotación incosteabilidad de la misma u otra causa análoga, con la	
---	--	--

	aprobación del Departamento de Trabajo, en la forma establecida en el artículo 56. Párrafo. - La suma a pagar por la asistencia económica prevista en este artículo, no puede exceder de los salarios correspondientes a ocho meses	
Art. 85.- El importe del auxilio de cesantía, lo mismo que el correspondiente al preaviso, cuando se ha omitido, se calculará tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante el último año o fracción de un año que tenga de vigencia el contrato. Para estos cálculos sólo se tendrán en cuenta los salarios correspondientes a horas ordinarias.	Artículo 85.- El importe del auxilio de cesantía, lo mismo que el correspondiente al preaviso, cuando se ha omitido, así como el de la asistencia económica, se calculará tomando como base el promedio de los salarios ordinarios devengados por el trabajador durante el último año o fracción de un año que tenga de vigencia el contrato. Para estos cálculos sólo se tendrán en cuenta los salarios correspondientes a horas ordinarias. En ningún caso, el salario base para este cálculo excederá los cinco salarios mínimos	La propuesta de reforma sobre este artículo 85 está íntimamente ligada a la del artículo 80. Por tanto, los comentarios que aparecen sobre el artículo 80 son válidos para este artículo.
Art. 86.- Las indemnizaciones por omisión del preaviso y por el auxilio de cesantía no están sujetas al pago del impuesto sobre la renta, ni son susceptibles de gravamen, embargo, compensación, traspaso o venta, con excepción de los créditos otorgados o de las obligaciones surgidas con motivo de leyes especiales. Dichas indemnizaciones deben ser pagadas al trabajador	Artículo 86.- Las indemnizaciones por omisión del preaviso y por el auxilio de cesantía no están sujetas al pago del impuesto sobre la renta, ni son susceptibles de gravamen, embargo, compensación, traspaso o venta, con excepción de los créditos otorgados o de las obligaciones surgidas con motivo	En lo que respecta al artículo 86, e ha considerado oportuno ponerle un límite de seis meses a la penalidad prevista en la parte final del artículo 86, que consiste en la obligación de pagar un día de salario por cada día de retardo en el pago de las prestaciones laborales.

en un plazo de diez días, a contar de la fecha de la terminación del contrato. En caso de incumplimiento, el empleador debe pagar, en adición, una suma igual a un día del salario devengado por el trabajador por cada día de retardo.	de leyes especiales. Dichas indemnizaciones deben ser pagadas al trabajador en un plazo de diez días, a contar de la fecha de la terminación del contrato. En caso de incumplimiento, el empleador debe pagar, en adición, una suma igual a un día del salario devengado por el trabajador por cada día de retardo. Esta suma no puede exceder de los salarios correspondientes a seis meses.	El límite de seis meses propuesto es el mismo límite que aplica para los casos de despido injustificado, según lo previsto en el ordinal 3º del artículo 95
---	--	---