

ANÁLISIS Y COMENTARIOS SOBRE EL PROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO DEL PODER EJECUTIVO

En el presente documento se analiza artículo por artículo el Proyecto de Reforma al Código de Trabajo que el Poder Ejecutivo ha presentado ante el Senado de la República

Antes de desarrollar nuestras impresiones sobre el proyecto de reforma, conviene hacer las siguientes salvedades:

- A. Cada comentario o análisis estará encabezado por los textos que el Poder Ejecutivo ha propuesto para que se modifique. Estos textos se colocan en un recuadro con dos columnas:
 - La columna de la izquierda corresponde al texto del artículo actual del Código de Trabajo,
 - mientras que la columna de la derecha corresponde al texto que se propone modificar.
 - En la columna de la derecha, además, aparece, resaltado en color rojo, la parte que pretende reformarse.
- B. Aparte de los textos propuestos para reformar, hemos añadido importantes artículos del Código de Trabajo que no aparecen en el Proyecto de Reforma que sometió el Poder Ejecutivo, pero que no deben estar ausentes en una reforma laboral integral al Código de Trabajo, como por ejemplo, los artículos relativos al Auxilio de Cesantía; el relativo a la penalidad del artículo 86, in fine, del Código de Trabajo; el relativo a la comunicación de la dimisión (art. 100 del CT); los relativos al depósito de documentos en el proceso judicial laboral (arts. 544 y sgtes.; uno relativo a las reapertura de los debates, entre otros no menos importantes.
- C. En fin, se tomarán en cuenta los textos y propuestas de reformas consensuados en las etapas de discusión y diálogos tripartitos que han tenido lugar durante los últimos 11 años:
 - Dialogo Tripartito del año 2013-2014, a partir de un Decreto 286-13, del Poder Ejecutivo, que creó una Comisión Especial para Revisión y Actualización del Código de Trabajo;
 - Dialogo Tripartito para la Reforma y Modernización del Código de Trabajo, del año 2014-2015, bajo los auspicios de la Universidad INTEC;
 - Dialogo Tripartito del 2017, bajo el auspicio del Ministerio de Trabajo;
 - Dialogo Tripartito del 2018-2019, también bajo el auspicio del Ministerio de Trabajo;

- y por último, Dialogo Tripartito del 2021-2024, igualmente bajo el auspicio del Ministerio de Trabajo.

D. Por último, los recuadros de la derecha, que es donde aparecen propuestas de reforma, tendrán color de fondo, con el siguiente significado:

- 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; o quiere decir, también, que NO aparece en el Proyecto de Reforma del Poder Ejecutivo, y que la hemos añadido nosotros.
- Color **ROJO** = Quiere decir que la propuesta de reforma NO es aceptable y hay que proponer otra reforma alternativa en el Congreso Nacional; o quiere decir, también, que NO aparece en el Proyecto de Reforma del Poder Ejecutivo, y que es indispensable que se incluya en el Proyecto de Reforma; por ejemplo, la propuesta de reforma al Auxilio de Cesantía, que no aparece en el Proyecto de Reforma, pero que la hemos incluido.

Contenido Sumario

1. SOBRE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL CÓDIGO DE TRABAJO.
2. SOBRE LAS NUEVAS DENOMINACIONES DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO ESPECIALES.
3. SOBRE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, LA LICENCIA DE PATERNIDAD, OBLIGACIONES DE LAS PARTES, LA CONTRATACION DE EXTRANJEROS.
4. SOBRE EL AUXILIO DE CESANTÍA Y EL ARTÍCULO 86 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.
5. SOBRE LA COMUNICACIÓN DE LA DIMISIÓN.
6. SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO: LIMITES DE 12 HORAS DIAS Y TOPE MÁXIMO DE 60 HORAS SEMANAL.
7. SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO: LAS AUTORIZACIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO, JORNADAS DE 12 HORAS DIARIAS Y 48 HORAS SEMANAL, EN PROMEDIO.
8. SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO: ASPECTOS MERAMENTE FORMALES.
9. SOBRE EL DOMINGO COMO DÍA FERIADO.
10. SOBRE LAS VACACIONES ANUALES: AUMENTO DE DÍAS.
11. SOBRE LAS VACACIONES ANUALES: ASPECTOS MERAMENTE FORMALES.
12. SOBRE LA PROPINA EN HOTELES Y RESTAURANTES.
13. SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD: ACTUALIZACIÓN CONFORME AL CONVENIO 183 DE LA OIT.
14. SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD: ADECUACIÓN DEL ARTÍCULO 239 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.
15. SOBRE EL SERVICIO DOMÉSTICO: PROPUESTAS INOCUAS.
16. SOBRE EL SERVICIO DOMÉSTICO: ES UNA LABOR INTERMITENTE NO SUJETA A JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.

17. SOBRE EL SERVICIO DOMÉSTICO: LA PARTE EN DONDE SE LES FUE LA MANO.
18. SOBRE LOS SINDICATOS: TAN SÓLO PEQUEÑAS MODIFICACIONES.
19. SOBRE LOS INSPECTORES DE TRABAJO: TAN SÓLO MODIFICACIONES MENORES.
20. SOBRE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL.
21. SOBRE LA AUDIENCIA DE PRODUCCIÓN DE PRUEBAS Y DISCUSIÓN DE FONDO, Y SOBRE LA SENTENCIA.
22. SOBRE EL ARTÍCULO 539 DEL CÓDIGO DE TRABAJO: EL QUE DA LUGAR LUGAR A LOS EMBARGOS LABORALES E IMPIDE LA APELACIÓN A LAS MIPYMES.
23. SOBRE EL DEPÓSITO DE DOCUMENTOS EN EL PROCESO JUDICIAL LABORAL.
24. SOBRE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCESO JUDICIAL LABORAL.
25. SOBRE EL PROCEDIMIENTO SUMARIO.
26. SOBRE LA APELACIÓN EN EL PROCESO JUDICIAL LABORAL.
27. SOBRE LA EJECUCIÓN DE LAS SENTENCIAS DE APELACIÓN Y LA LEY 2-23, SOBRE RECURSO DE CASACIÓN.
28. SOBRE LA CASACIÓN LABORAL Y LA LEY 2-23, SOBRE RECURSO DE CASACIÓN.
29. SOBRE LOS OFRECIMIENTOS REALES DE PAGO Y CONSIGNACIÓN.
30. SOBRE EL EMBARGO EJECUTIVO: LA MEJOR ENTRE TODAS LAS PROPUESTAS DEL PROYECTO DE LEY.
31. SOBRE ADECUACIONES CONFORME A LA NUEVA CONCILIACIÓN JUDICIAL QUE SE PROPONE.
32. SOBRE LA CREACIÓN DE NUEVOS JUZGADOS DE TRABAJO Y CORTES DE TRABAJO.
33. SOBRE EL RÉGIMEN SANCIONATORIO ADMINISTRATIVO.

- 34. SOBRE EL RÉGIMEN PENAL LABORAL: UN INNCESARIO INCREMENTO DE LAS PENAS Y SANCIONES CONTRA LOS EMPRESARIOS.
- 35. SOBRE EL RÉGIMEN PENAL LABORAL: MODIFICACIONES FORMALES NO CONVENIENTES.
- 36. SOBRE EL TELETRABAJO.
- 37. SOBRE LA DEROGACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 166 α 176, RELATIVOS AL CIERRE DE ESTABLECIMIENTOS LOS DOMINGOS Y DÍAS FERIADOS.
- 38. SOBRE LA DEROGACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 720 Y 721 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

1.—SOBRE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

Principio Fundamental 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 Fundamental 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 Fundamental 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 Fundamental 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 Fundamental 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 Fundamental 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.

Las reformas que se proponen a estos tres Principios Fundamentales del Código de Trabajo son inocuas y sin mayores inconvenientes se pueden admitir.

La propuesta de reforma que aparece en el Principio Fundamental XIII aparece aprobado en todos los procesos de Dialogo Tripartito que han tenido lugar desde el año 2013.

En cambio, las propuestas de reforma a los principios VII y XII aparecen aprobadas en el último Dialogo Tripartito del período 2021-2024.

2.—SOBRE LAS NUEVAS DENOMINACIONES DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO ESPECIALES

Art. 4.- Los contratos relativos al servicio doméstico, al trabajo del campo, al trabajo a domicilio a los transportes a los vendedores, viajantes de comercio y otros semejantes y a los minusválidos, están sometidos al régimen especial que para cada uno de ellos se establece en este Código.	El Proyecto de Reforma del Poder Ejecutivo no tiene propuesta de reforma para este artículo
--	---

Este artículo, por vía de consecuencia, debe ser incluido en la reforma, dado que en el Proyecto del Poder Ejecutivo se le cambia en nombre a los servidores domésticos por el de “trabajadores del hogar”; y de otra parte, en el mismo Proyecto de Reforma se modifica el Título V del Libro Cuarto del Código de Trabajo, cambiando nombre por el de “Trabajo a distancia”.

Luego, en cuanto a los minusválidos, la Ley 5-13, sobre Discapacidad, utiliza la terminología con que en la actualidad se refiere a las personas afectadas por cualquier deficiencia motora o mental. Por tanto, esto también debe incluirse en el artículo 4, así como en los artículos 314 al 316 del Código de Trabajo.

Dicho todo esto, el texto que proponemos para este artículo, es el siguiente:

Artículo 4.- Los contratos relativos **trabajadores del hogar**, al trabajo del campo, al trabajo a **distancia** a los transportes a los vendedores, viajantes de comercio y otros semejantes y a los **discapacitados**, están sometidos al régimen especial que para cada uno de ellos se establece en este Código.

3.—SOBRE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, LA LICENCIA DE PATERNIDAD, OBLIGACIONES DE LAS PARTES, LA CONTRATACION DE EXTRANJEROS

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	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. 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. 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	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.

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, **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. 13° 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 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.	Art. 52.- En los casos de accidentes de trabajo o enfermedad, el trabajador—sólo recibirá las atenciones médicas y las indemnizaciones acordadas por la ley de seguridad social y sus normas complementarias las leyes sobre accidentes del trabajo o sobre seguro social en las formas y condiciones que dicha ley y normas determinan. PÁRRAFO. Sin embargo, cuando el trabajador no esté asegurado por falta del empleador este último cargará con los gastos médicos y las indemnizaciones correspondientes.
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: 1o. Por mutuo consentimiento. 2o. Por la ejecución del contrato.	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.	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 Dirección 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.

Todos estos artículos contienen propuestas de modificación que son inocuas o que son pertinentes. Por tanto, no cabe oponerse a ellas.

Por empezar, la reforma en el artículo 46 ha sido consensuada en todos los diálogos tripartitos que han tenido lugar desde el 2013.

Las reformas sobre los artículos 51 y 52 son pertinentes pues los textos actuales datan de la época en que estaba vigente la Ley del Seguro Social de 1948.

La propuesta de reforma del artículo 54 es también atinada pues corresponde con la disposición y mandato del Tribunal Constitucional a fin de que se instituya la Licencia de Paternidad.

La propuesta de reforma sobre el artículo 68 es igualmente pertinente, y guarda relación con el artículo 58 de la Ley 87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social.

Finalmente, las propuestas de modificación de los artículos 148, 139 y 143, se trata de reformas sobre la forma, todas inocuas y saludables.

4.—SOBRE EL AUXILIO DE CESANTÍA Y EL ARTÍCULO 86 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

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 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.	El Proyecto de Reforma del Poder Ejecutivo no tiene propuesta de reforma para este artículo
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	El Proyecto de Reforma del Poder Ejecutivo no tiene propuesta de reforma para este artículo

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.

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.	
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.	El Proyecto de Reforma del Poder Ejecutivo no tiene propuesta de reforma 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 en un plazo de diez días, a contar de la fecha de la terminación del contrato. En caso de incumplimiento, el	El Proyecto de Reforma del Poder Ejecutivo no tiene propuesta de reforma para este artículo

empleador debe pagar, en adición, una suma igual a un día del salario devengado por el trabajador por cada día de retardo.	
--	--

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, a la 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 del Banco Central, 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.

***Un poco de historia para entender
por qué hay ponerle un tope a la Cesantía.***

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.

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.

Y 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.

Y por vía de consecuencia, se propone modificar el artículo 85 (relativo a la base cálculo de prestaciones laborales), que está íntimamente ligado al artículo 80 (relativo al Auxilio de Cesantía).

En lo que respecta al artículo 86 (relativo plazo para pago de prestaciones laborales), es oportuno ponerle un límite de seis meses a la penalidad prevista en la parte final de dicho 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.

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.

En fin, los textos relativos a la Cesantía que proponemos modificar son los siguientes:

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.
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.

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 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.

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.

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 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.**

5.—SOBRE LA COMUNICACIÓN DE LA DIMISIÓN

Art. 100.- En las cuarenta y ocho horas siguientes a la dimisión, el trabajador la comunicará, con indicación de causa, tanto al empleador, como al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones. La dimisión no comunicada a la autoridad del trabajo correspondiente en el término indicado en este artículo se reputa que carece de justa causa. El trabajador no esta obligado a cumplir esta obligación si la dimisión se produce ante la autoridad de trabajo correspondiente.	El Proyecto de Reforma del Poder Ejecutivo no tiene propuesta de reforma para este artículo
---	--

El Proyecto de Reforma del Poder Ejecutivo no contempla la modificación de este artículo 100, como tampoco contempla modificación alguna sobre el 86, ambos textos importantísimos y que no pueden quedar fuera de una reforma integral como la que se pretende.

Y la razón de esto es la siguiente:

Durante el Dialogo Tripartido para la Reforma y Modernización del Código de Trabajo, del año 2014-2015, bajo los auspicios de la Universidad INTEC, luego que se acordaron todos los textos relativos a la Conciliación Judicial, se suponía que se acordarían los textos de modificación relativos a la Cesantía y a la terminación del contrato de trabajo.

Sin embargo, el Diálogo abortó, y el sector sindical se negó a continuar dialogando. Y por eso nunca se llegaron a tocar los citados artículos 86 (relativo al recargo diario por impago de prestaciones laborales) y 100 (relativo a la comunicación de la dimisión).

Luego, en el último, Dialogo Tripartito del 2021-2024, bajo el auspicio del Ministerio de Trabajo, todo luce indicar que ocurrió algo similar y los artículos relativos a la terminación del contrato de trabajo quedaron fuera.

Aclarados estos aspectos – digamos que históricos – paso ahora a explicar la razón por la cual este artículo 100 debe estar incluido en la reforma al Código de Trabajo.

¿Cuál es la problemática que justifica modificar el artículo 100 del Código de Trabajo?

La dimisión se manifiesta cuando el trabajador decide poner término al contrato de trabajo alegando violación a sus derechos de parte del empleador y concretizada con el abandono de sus labores y la información correspondiente a este último, la que no tiene que hacerse necesariamente mediante comunicación escrita firmada por el dimitente, sino por cualquier medio que le permita al empleador enterarse de la decisión de su trabajador.¹

El artículo 100 del Código de Trabajo, dispone que en las 48 horas siguientes a la dimisión, el trabajador la comunicará, con indicación de causa, tanto al empleador, como al Departamento de Trabajo. La dimisión no comunicada a la autoridad del trabajo en el término indicado en este artículo se reputa que carece de justa causa. El trabajador no está obligado a cumplir esta obligación si la dimisión se produce ante la autoridad de trabajo correspondiente.

Ante lo dispuesto en ese texto legal, cabe preguntarse: ¿Es válida y suficiente una dimisión que sólo se comunica al Ministerio de Trabajo, sin comunicársela por igual al empleador?

Desde que se instituyó la dimisión como figura jurídica y como un tipo de terminación del contrato de trabajo, primero mediante la Ley 637 del 16 de junio de 1944, sobre contratos de trabajo, luego con el Código de Trabajo de 1951, y más luego – hasta el día de hoy – con el Código de Trabajo de 1992, la regla siempre ha sido la misma: La dimisión, al igual que el despido, para que se perfeccione y sea justificada, debe comunicarse, con indicación de causa, tanto al empleador como al Ministerio de Trabajo.

Lamentablemente, en el año 1999 la Suprema Corte emitió una desafortunada jurisprudencia diciendo que al trabajador dimitente sólo le basta informarlo al Ministerio de Trabajo para cumplir con el voto de ley. Eso ha provocado:

1. Un sinnúmero de “dimisiones sorpresas”, de las cuales el empleador apenas se entera cuando lo citan, tres o cuatro días antes a la audiencia de conciliación en el tribunal.

¹ Caso *Apartahotel Romance vs. Crucita Franco*, 3ª SCJ, 13 jun. 2001, B.J. 1087, pág. 561.

2. Eso ha provocado, además, que un sinnúmero de casos en que la acción está notoriamente prescrita, debido a que el trabajador tenía meses sin haber prestado servicio, de buenas a primeras reaparecen, sustentándose en una dimisión interpuesta apenas días antes, sólo ante el Ministerio de Trabajo.
3. Y por si todo esto fuera poco, esa equívoca jurisprudencia le provocado un viraje en los litigios laborales: Hoy en día el 80% de las demandas laborales son por dimisión, aun cuando el contrato de trabajo haya terminado por despido, por desahucio o por cualquiera de las demás causas legales previstas en el Código de Trabajo.

Y es que, al validar la dimisión tan sólo comunicándola al Ministerio de Trabajo – sin tener que comunicárselo a su contraparte en el contrato: el empleador – se ha abierto la compuerta a una pérfida vía de generar demandas y litigios, todo a costa del principio de la Buena Fe;² quebrantando, además, la igualdad entre las partes, pues está exonerando al trabajador de una obligación legal, cuando ejerce la dimisión; que se la mantiene y exige al empleador, cuando ejerce el despido.

De acuerdo con la jurisprudencia y la Doctrina,³ el trabajador dimitente tiene la obligación legal de comunicar su dimisión, no sólo al Ministerio de Trabajo, sino también a su contraparte:

“La obligación que establece el artículo 100 del Código de Trabajo al trabajador dimitente es la de comunicar su decisión al Departamento de Trabajo, pero no lo libera frente al empleador, el cual debe estar siempre enterado de la ruptura del contrato por parte del trabajador.”⁴

“No basta a un trabajador dimitente comunicar la dimisión al empleador, sino que es necesario además que la comunique al Departamento de Trabajo en el término de 48 horas, en ausencia de lo cual se reputará que la

² **Principio Fundamental VI del Código de Trabajo:** “En materia de trabajo los derechos deben ser ejercidos y las obligaciones ejecutadas según las reglas de la buena fe. Es ilícito el abuso de los derechos.”

³ LUPO HERNÁNDEZ RUEDA, Código de Trabajo Anotado, Tomo I, Editora Corripio, Santo Domingo, 2002, Pág. 435; y RAFAEL ALBURQUERQUE, Derecho del Trabajo, Tomo II, Págs. 224, 234 y 235. Ediciones Jurídicas Trajano Potentini. Santo Domingo 2006.

⁴ 3ª SCJ, 29 jul. 1998, No. 93, B.J. 1052, Pág. 946, citada por Lupo Hernández Rueda, Código de Trabajo Anotado, Tomo I, Santo Domingo, 2002, Pág. 435. Citada, además, por Rafael Alburquerque, Derecho del Trabajo, Tomo II, Santo Domingo, 2006, pág. 224.

misma carece de justa causa al tenor del artículo 100 del Código de Trabajo.”⁵

Es más, lo que perfecciona la terminación de la relación laboral, no es la comunicación al Ministerio de Trabajo, sino la comunicación de la decisión (despido o dimisión) a la contraparte en el contrato de trabajo. Y eso es lo lógico, pues no se concibe que una parte se venga a enterar que su contrato terminó, y de sus causas, meses después y sin habérsele dicho.

“El despido se produce cuando el trabajador se entera de la decisión unilateral del empleador de poner término al contrato.”⁶

“El despido se concretiza en el momento en que el trabajador se entera de la voluntad del empleador de ponerle término a la relación contractual, siendo a partir de ese momento en que el mismo surte el efecto de producir la ruptura del contrato de trabajo.”⁷

“Ha sido criterio constante de esta Corte, que el despido se produce cuando el trabajador es enterado de la decisión adoptada por el empleador de poner término a su contrato de trabajo por esa causa y no en el momento en que éste es decidido.”⁸

*“El artículo 89 del Código de Trabajo⁹...requiere en los casos de dimisión (como en los casos de despido, **mutatis mutandi** el artículo 81)¹⁰ no es una simple formalidad que pueda quedar cubierta para actuaciones ulteriores, sino una categórica reiteración de voluntad que demuestra la seriedad del caso; que además, esa formalidad no se limita...a comunicar la dimisión, sino que requiere la indicación de la causa de la dimisión, obviamente con la*

⁵Caso Arturo Castillo vs. Cartonajes Hernández, 3ª SCJ, 7 ago. 2002, B.J. 1101, pág. 477.

⁶Caso Agencia de Cambio, Remesa de Valores Fernandez Ventura vs. Lucía Susana Mota, 3ª SCJ, 13 ene. 1999, B.J. 1058, pág. 367.

⁷ Caso Industria Cibao de Baterías vs. Rafael A. Mendoza. 3ª SCJ, 19 abr. 2000, B.J. 1073, pág. 561.

⁸ Caso K & S Industries vs. Emelinda Rosó Corporán, 3ª SCJ, 18 dic. 2002, B.J. 1105, pág. 643.

⁹ Actual artículo 100 del Código de Trabajo de 1992.

¹⁰ Actual artículo 91 del Código de Trabajo de 1992.

*finalidad de que la actuación conciliadora que debe subseguir tanto a las dimisiones como a los despidos, pueda ejercitarse con un conocimiento previo y definido de la situación anormal surgida entre los trabajadores y los patronos."*¹¹

Y la razón de ser de esa obligación de comunicar la decisión, despido, dimisión o desahucio, ha sido esbozada muy explícitamente por la Corte de Casación.

*"Para que el patrono cumpla con el propósito perseguido por la ley, no basta que comunique oportunamente el despido del trabajador al Departamento de Trabajo, sino que como complemento inevitablemente útil de esa formalidad, debe indicar también la causa del mismo, bien sea el hecho o los hechos que a su juicio lo justifican o cuando menos el texto legal en donde con toda claridad y precisión ese hecho o esos hechos se revelan como tal; que el propósito de la ley al exigir ese señalamiento ...tiene obviamente la finalidad de que el trabajador sepa por qué causa se le ha despedido, y pueda, a esa base disponerse a incoar o no una demanda en justicia para reclamar sus derechos."*¹²

Admitir que una dimisión es válida o justificada, solo notificándose al Ministerio de Trabajo, crea los siguientes inconvenientes:

1. Por empezar, se viola el propósito de la ley que exige que toda comunicación de una dimisión (y del despido) debe indicar la "causa", esto es, el texto de ley que se argumenta violado y los hechos que la motivan.
2. Ese propósito de la ley queda desvirtuado pues el empleador se entera varios meses con posterioridad. Y eso no es lógico, pues es de principio que la terminación del contrato se produce y perfecciona cuando el destinatario se entera de la decisión. De lo contrario no existe terminación. Y es a partir de ese conocimiento que tiene el destinatario (empleador si es una dimisión y trabajador si es un despido) que nace la obligación de comunicar al Ministerio de Trabajo dentro de las 48 horas subsiguientes.
3. Todo esto evidencia que resulta caótico e incluso troyoso admitir el criterio de la jurisprudencia sentada por la Suprema Corte al inicio del presente siglo, declarando que la dimisión queda justificada con la sola notificación al Ministerio de Trabajo, y revirtiendo las

¹¹ Caso *Dámaso Adolfo Delgado vs. Compañía Dominicana de Desarrollo Agrícola*, SCJ, 17 sep. 1971, B.J. 730, pág. 2636.

¹² Caso *Corporación Intercontinental de Hoteles vs. Luis Rafael Luciano*, SCJ, 14 feb. 1968, B.J. 687, pág. 313.

jurisprudencias que tenían 60 años de existencia, declarando injustificada la dimisión no comunicada al empleador.

De acuerdo con el profesor Rafael Alburquerque:

“Para nosotros la comunicación por excelencia es la que se trasmite de parte aparte, pues de este modo el destinatario del acto unilateral conoce directamente su situación. Tal como lo ha sostenido la Corte de Casación, el destinatario de la medida debe estar siempre enterado de la decisión de poner fin al contrato de trabajo ¹³ y el hecho de que haya sido comunicada al Departamento de Trabajo no libera al autor de la otra comunicación.” ¹⁴

Y sigue diciendo el profesor Alburquerque:

“La ley solo sanciona la inobservancia de la comunicación a las autoridades administrativas de trabajo; en cambio, el incumplimiento de comunicar la decisión al destinatario de la medida no la reputa carente de justa causa. Ahora bien, aunque no se le aplique esta sanción, la ausencia de comunicación al destinatario evita que el despido o la dimisión se perfeccionen, razón por la cual, aunque se cumpla con la obligación de comunicar la decisión al Departamento de Trabajo, el contrato seguirá vigente hasta que éste o el autor de la extinción del contrato enteren al destinatario de su decisión”.

“En conclusión, ambas comunicaciones son necesarias y obligatorias, pero su inobservancia procede efectos diferentes: La ausencia de comunicación al Departamento de Trabajo reputa carente de justa causa al despido o a la dimisión; en cambio, si el destinatario no es enterado de la decisión de poner fin al contrato, el vínculo jurídico entre las partes continua vigente.”¹⁵

En fin, conforme a la jurisprudencia constante desde los años 1940, la dimisión y el despido se perfeccionan en el momento en que el destinatario tiene conocimiento de la decisión. Y es en ese instante en que se formaliza la terminación del contrato de trabajo. Y es a partir de

¹³ 3º SCJ 19 jul. 1998, B. J. 1052, pág. 941.

¹⁴ Rafael Alburquerque, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, Pág. 224. Ediciones Jurídicas Trajano Potentini. Santo Domingo 2006.

¹⁵ Rafael Alburquerque, obra citada en nota al pie anterior, Págs. 234 y 235.

entonces cuando el dimitente debe comunicarlo al Ministerio de Trabajo dentro de las 48 horas subsiguientes. Y cuando eso no se hace así, la dimisión es forzosamente injustificada, *jure et de jure*.

Dicho todo esto, el texto que proponemos es el siguiente:

Artículo 100.- En las cuarenta y ocho horas siguientes a la dimisión, el trabajador la comunicará, con indicación de causa, tanto al empleador, como al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones.

La dimisión no comunicada **al empleador y** a la autoridad del trabajo correspondiente en el término indicado en este artículo se reputa que carece de justa causa.

El trabajador no esta obligado a cumplir esta obligación si la dimisión se produce ante la autoridad de trabajo correspondiente.

6.—SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO: LIMITES DE 12 HORAS DIAS Y TOPE MÁXIMO DE 60 HORAS SEMANAL

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 ciento 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

No hace sentido reformar la jornada de trabajo, por el mero hecho de reformar, y luego de decir: "se logró" una reforma sobre la jornada, si

lo que se modifica es ineficaz y no resuelve el problema que afronta el país con este tema.

Y quid de una modificación sobre la jornada de trabajo se circunscribe apenas a tres artículos del Código de Trabajo: 155, 157 y 158, y el problema radica en lo siguiente:

El régimen de la jornada laboral de la República Dominicana tiene dos toques: uno diario de 10 horas y uno semanal de 50 horas.¹⁶ Sin embargo, en lo que va del siglo XXI un sinnúmero de empresas ya ha puesto en práctica las jornadas especiales de trabajo que se conocen como jornadas 4x3 o 4x4, a las que se denomina también *Panamá Schedule*, *DuPont Schedule*, *Pitman Schedule*.

Jornadas 4x3, 4x4, etc., con turnos de 12 horas

PANAMÁ SHIFT SCHEDULE ¹⁷

Si se trabaja en la industria manufacturera, la sanidad, las fuerzas de seguridad u otros sectores que prestan servicios 24 horas al día, 7 días a la semana, probablemente haya oído hablar del horario de turnos de Panamá (*Panamá Shift Schedule*).

¿Qué es exactamente y cómo funciona?

Los empresarios buscan formas de reducir costes y aumentar la productividad y una forma de hacerlo es aplicar un plan de trabajo de 3 turnos como el *Panamá Shift Schedule* para reducir drásticamente los tiempos de inactividad.

¹⁶ Artículo 158 del Código de Trabajo: “En las **empresas** donde el trabajo sea **de funcionamiento continuo** en razón de la naturaleza misma del trabajo el personal debe turnarse cada 8 horas de trabajo. En estos casos la jornada puede prolongarse 1 hora más pero el promedio semanal no podrá exceder, en ningún caso, de 50 horas,¹⁶ pagándose como horas extraordinarias las rendidas sobre las 44 horas semanales.”

Artículo 157 del Código de Trabajo: “Por acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, se pueden establecer **jornadas corridas de trabajo**, siempre que no excedan de 10 horas diarias en las actividades comerciales y de 9 en las industriales, sin que en ningún caso la jornada semanal pueda exceder de 44 horas.”

¹⁷ Fuente:

<https://www.quidlo.com/blog/panama-shift-schedule/#:~:text=DuPont%20Schedule&text=Week%201%3A%20Four%20consecutive%20night,Get%20seven%20consecutive%20days%20off>.

El horario implica cuatro equipos de empleados que rotan en dos o tres turnos diferentes con dos o tres días libres.

Cada equipo trabaja durante un periodo determinado en cada turno antes de rotar al siguiente.

Normalmente, cada equipo trabaja 12 horas al día durante tres días (36 horas) en un turno, seguido de dos días de descanso. Tras los dos días de descanso, el equipo trabaja durante tres días en el siguiente turno, seguidos de dos días de descanso de nuevo.

Los trabajadores repiten el patrón de turnos de tres días de trabajo y dos días de descanso durante el tiempo previsto.

DUPONT SCHEDULE ¹⁸

Un programa de turnos DuPont es uno de los muchos tipos de programas de turnos de trabajo de 12 horas. Las empresas lo utilizan para garantizar un funcionamiento continuo, ofreciendo a los empleados una combinación de días laborables y fines de semana consecutivos.

Las ventajas de este tipo de horario incluyen periodos de descanso más largos, que pueden ser beneficiosos para la relajación y la recuperación. Sin embargo, los turnos prolongados y la rotación frecuente entre trabajo diurno y nocturno pueden ser un desafío para algunos empleados.

Este ciclo se repite cada 28 días, lo que significa que los empleados trabajan un total de 14 días en un periodo de 28 días. El horario alterna entre turnos diurnos y nocturnos.

¿Cómo es el calendario de turnos de DuPont?

El calendario de turnos de DuPont permite que los empleados que trabajan en turnos de 12 horas tengan siete días libres consecutivos en un calendario de 28 días.

¹⁸ Fuente:

<https://www.worktime.com/decoding-a-dupont-schedule-its-advantages-disadvantages#:~:text=Dupont's%20working%20arrangement%20comprises%20four,of%2042%20weekl y%20working%20hours.>

Los equipos trabajan durante cuatro turnos nocturnos sucesivos, seguidos de tres días libres. Después, hay otros tres turnos diurnos consecutivos, seguidos de un día libre. Por último, otros tres turnos de noche, tres días libres, y se termina el mes con cuatro turnos de día y una semana completa de descanso.

Esta es la información básica sobre cómo suele funcionar el calendario de turnos de DuPont:

- **Cuatro días después:** El empleado trabaja cuatro turnos consecutivos de 12 horas.
- **Tres días libres:** El empleado disfruta de tres días de vacaciones.
- **Tres días después:** El empleado trabaja tres turnos consecutivos de 12 horas.
- **Un día libre:** El empleado disfruta de un día libre.
- **Tres días después:** El empleado trabaja tres turnos consecutivos de 12 horas.
- **Tres días libres:** Al empleado se le conceden tres días de vacaciones.
- **Cuatro días después:** El empleado trabaja cuatro turnos consecutivos de 12 horas.
- **Siete días libres:** El empleado obtiene una semana completa de vacaciones.

PITMAN SCHEDULE ¹⁹

¿Qué es el horario Pitman y quién lo utiliza?

El horario Pitman es un sistema de gestión de turnos en el que cuatro equipos trabajan en turnos fijos o rotativos de 12 horas. Los empleados suelen trabajar dos turnos de día/noche, seguidos de dos días de descanso y, a continuación, 3 turnos de día/noche.

El horario Pitman permite a las empresas trabajar 24 horas al día, 7 días a la semana, sin agotar a sus empleados. Ofrece a los trabajadores horarios coherentes y predecibles con suficiente tiempo libre entre turnos, lo que

¹⁹ Fuente:

<https://joinhomebase.com/blog/the-pitman-schedule/#:~:text=The%20Pitman%20schedule%20is%20a,without%20burning%20out%20their%20employees.>

fomenta la productividad y la satisfacción de los empleados.

Existen dos variantes, y ambas versiones requieren cuatro equipos que trabajen en turnos de 12 horas:

1. El horario fijo de Pitman

En un horario fijo Pitman, los cuatro equipos trabajan siempre los mismos turnos, sin rotación. Dos equipos trabajan en turno de día y los otros dos en turno de noche.

Tanto en el turno de día como en el de noche, los empleados trabajan en el siguiente horario:

- Dos días de trabajo
- Dos días libres
- Tres días de trabajo
- Dos días libres
- Dos días de trabajo
- Tres días libres

Por eso el horario fijo de Pitman se conoce comúnmente como horario 2-3-2. Los empleados tienen dos días libres, seguidos de tres días laborables y, a continuación, otros dos días libres.

2. El horario Pitman rotativo

En un horario Pitman rotativo, los cuatro equipos rotan entre los turnos diurno y nocturno. Durante dos semanas, un equipo trabaja de día y el otro de noche. Después de dos semanas, rotan.

Con el horario Pitman rotativo, los empleados también alternan los horarios cada semana.

En la primera semana, los empleados trabajan con el siguiente horario:

- Dos días de trabajo
- Dos días libres
- Tres días de trabajo
- Dos días libres

En la segunda semana, los empleados tienen el siguiente horario:

- Dos días libres
- Dos días de trabajo
- Tres días libres

El horario rotativo de Pitman también se conoce como horario 2-2-3-2-2-3 (un trabalenguas, lo sabemos) porque los empleados siempre trabajan dos días, tienen dos días libres y luego trabajan tres turnos consecutivos.

Industrias que utilizan el horario Pitman

El horario Pitman requiere un número suficiente de empleados para mantener un horario coherente al tiempo que se gestionan las ausencias y las vacaciones. Esto significa que es el más utilizado por las medianas y grandes empresas que operan fuera de la jornada laboral de 9 a 5. Por ejemplo:

- Cuerpos de policía
- Gasolineras
- Servicios de urgencias
- Hospitales
- Atención al cliente
- Fabricación
- Despacho

Todas esas son jornadas de vanguardia, que están ejecutándose por doquier en el mundo, y los expertos en ingeniería industrial, en gestión humana y en productividad apuestan por esos esquemas de trabajo en equipo que rotan con jornadas de 12 horas diarias por no más de 4 días corridos, seguidas de un período de descanso mayor, y con un tope máximo de 60 horas semanales, pagándose como extras las horas superiores a las 44 horas semanales.

En los países con una legislación laboral más flexible, estos esquemas de jornada laboral se llevan a la práctica por el simple acuerdo entre las partes. Pero en los países en donde la legislación laboral es más rígida (Europa, por ejemplo) esto se hace mediante acuerdo con los sindicatos e incluso a través de la negociación colectiva, y en otras ocasiones con la aprobación del Ministerio de Trabajo.

Por ventura nuestro país se encuentra en Las Américas en donde la legislación laboral es mucho más flexible, y muy bien se pueden implementar estas jornadas por mutuo acuerdo, como de hecho se están implementando al día de hoy.

Pero ¿cuál es el inconveniente que tenemos en el país?

Es que estamos llevando a la práctica unas jornadas de trabajo que indefectiblemente requieren labores diarias de 12 horas con un tope máximo de 60 horas semanal, y el régimen actual de la jornada de trabajo que tiene nuestro código de trabajo tiene un tope de 10 horas diarias y 50 horas.²⁰

En otras palabras, estamos operando en franca violación a nuestra propia legislación.

En principio, eso no debería ser problema alguno, pues todavía no se ha dado el primer caso de una litis en tribunales en relación con este asunto. Por lo general el empleado dominicano se conforma con que le paguen la remuneración acordada, así como las horas extras que correspondan, y si ese empleado está conforme con eso, se adapta a estos nuevos esquemas de trabajo.

El problema surge cuando desde fuera vienen y auditan el "cumplimiento de las leyes locales" por parte de la empresa o inversionista radicado en el país. Y si se constata que sus operaciones no se ajustan a los parámetros autorizados por las leyes locales, no lo "certifican", es decir, suspenden provisionalmente sus exportaciones. Y a esto se suma que estas auditorías no sólo comprenden a la empresa principal cuyo negocio es la exportación, sino que también abarca a sus suplidores y proveedores. Por ejemplo, si una empresa de zona franca debe subcontratar a una compañía de servicios de salud que mantenga médicos y enfermeros dentro de la empresa, esa empresa proveedora de servicio de salud debe también trabajar en los horarios de 12/60. Y la cadena sigue, pues se extiende al personal de vigilancia o al personal de consejería que también son outsourcing.

Y todo esto se suma el artículo 155 del Código de Trabajo, que limita las horas extras a no más de 80 horas trimestrales.

También sobre ese límite de horas extraordinarias se interesan estos auditores foráneos, muy a pesar de que al trabajador dominicano le importa un comino el asunto, pues mientras recibe la paga por sus horas extras, el trabajador dominicano no presenta reclamación alguna, como en efecto así ha sido desde que estas jornadas especiales se están aplicando en la República Dominicana; esto es, desde el año 1999.

²⁰ Las 60 horas semanal (que existe en el país) sólo aplican a labores intermitentes y trabajos del campo.

¿Y por qué este tema de la jornada se ha convertido en un problema, si se ha estado aplicando desde hace 25 años?

Además, ¿Por qué son unos “auditores” contratados desde el extranjero los únicos que objetan estos límites de 12/60 horas, y el pago más allá de las 80 horas extras trimestrales?

¿Y qué es eso de “no certificarlos”?: Es no darles el visto bueno para que sus productos puedan seguir siendo exportados al exterior por “incumplimiento de las leyes laborales locales”

Todo este asunto tiene un trasfondo geopolítico, que debe ser comprendido.

Si no se adapta la legislación local a los parámetros ya indicados, las empresas locales tendrán siempre esa “espada de Damocles” al asecho. Y el asunto podría agravarse, pues a la postre muchas inversiones ya instaladas en el país podrían migrar a otros países, o sencillamente, no venir al país desde un inicio, optando por otro país que no confronte esta situación.

En ese sentido al país le urge remozar su legislación, habilitando las jornadas 12 horas diarias con un tope máximo semanal de 60 horas, y el asunto es sencillo; solo necesita se modificar los artículos 157 y 158 y a la vez, eliminar el artículo 155, todos del Código de Trabajo en el siguiente sentido:

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 continuos, seguidos con por lo menos tres días continuos libres**, 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 **doce** 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.

~~**Artículo 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.~~

Conviene aclarar que con la eliminación del límite de 80 horas trimestrales previsto en el artículo 155 del Código de Trabajo, la República Dominicana no será el único país que carezca de dicho límite.

A seguidas listamos los países que no tienen límite alguno a las horas extras: Dinamarca, Alemania, Irlanda, Japón, Malta, Nueva Zelandia, Reino Unido, Estados Unidos, Mauritania, Marruecos, Nigeria, Madagascar, Gabón, Djibouti, Congo, Zaire, Senegal, Togo, Zimbawe, Cambodia, India, Mongolia, Filipinas, Belice, El Salvador, Perú, Bahamas, Grenada y Jamaica.²¹

Y en cuanto a la reforma que se propone en el Proyecto de Reforma del Poder Ejecutivo. modificando el artículo 162 del Código de Trabajo, no cumple con el cometido que requiere el país, debido a las siguientes imperfecciones:

- Por empezar, sólo admite el aumento del tope diario de 12 horas, pero no admite el tope semanal 60 horas, y esto a pesar de que, en todo caso, siempre se pagarán como extras las horas a partir de las 44 horas.
- El segundo inconveniente es que no es flexible sino tedioso y burocrático. Supedita la implementación de estas jornadas a un acuerdo con los sindicatos, y si la empresa no tiene sindicato, a un acuerdo general con los trabajadores. Y encima de eso exige una validación por parte del Ministerio de Trabajo.

²¹ Fuente:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_travail_pub_23.pdf.

- Todo esto son controles y burocracias innecesarios. Los países que nos hacen competencia y en los países en donde se implementan estas jornadas especiales (salvo en Europa donde la legislación es más rígida, y por eso se están quedando atrás) no se requiere una aprobación del Ministerio de Trabajo ni acuerdo alguno con sindicatos ni nada por el estilo.

7.—SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO: LAS AUTORIZACIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO, JORNADAS DE 12 HORAS DIARIAS Y 48 HORAS SEMANAL, EN PROMEDIO

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 doce horas diarias y el promedio mensual de horas trabajadas en la semana no excedan las cuarenta y cuatro horas.

PÁRRAFO I. Este acuerdo deberá ser firmado por el o los sindicatos de trabajadores de la empresa. De no haber sindicato, el acuerdo debe ser convenido por más del cincuenta por ciento (50%) de los trabajadores de la empresa, establecimiento o departamento donde se aplicará.

PÁRRAFO II. Bajo esta modalidad, está prohibido laborar horas extraordinarias y el horario debe ser previamente comunicado por el empleador, a los fines de que los trabajadores conozcan con anterioridad sus diferentes horarios de trabajo.

PÁRRAFO III. Para su validez, este acuerdo deberá notificarse por escrito a las Dirección General de Trabajo (DGT) en un plazo no mayor de diez (10) días calendario a partir de la fecha de su firma, como mecanismo de control regulatorio posterior.

	PÁRRAFO IV. La Dirección General de Trabajo dispondrá de 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.
--	--

A continuación, daremos respuesta a la siguiente interrogante: ¿Para qué sirve y cuáles son los alcances del artículo 162 del Código de Trabajo? Y posteriormente, ofreceremos un texto de reforma sobre el artículo 162, sin perjuicio de las propuestas de reformas sobre los artículos 157 y 158, a la se suma la eliminación del artículo 155.

El Ministerio de Trabajo puede autorizar la distribución de las horas de trabajo en un periodo superior a una semana, o sea, superior a 44 horas, a condición de que la duración media del tiempo de trabajo, calculada sobre el número de semanas consideradas, no supere las 44 horas semanales y que en ningún caso las horas de trabajo diarias sean superiores a 10.²²

En efecto, se permite superar el tiempo de trabajo normal (8 horas diarias/44 horas semanales) *"a condición de que la duración media del tiempo de trabajo, calculada sobre el número de semanas consideradas"* no supere las 44 horas semanales ni las 10 horas diarias. Así, por ejemplo, si el "número de semanas considerado" es de 52 (es decir, un año), una parte de esas semanas podría ser de 48, 50 o 60 horas semanales, pero otra parte podría ser de 40 o 42 horas semanales. Al final, para estar por debajo del límite de la ley, *"la duración media del tiempo de trabajo"* debe ser de 44 horas semanales.

Tanto el artículo 5 del Convenio No. 1 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre las horas de trabajo, ratificado por la República Dominicana; como también el artículo 162 del Código de Trabajo, facultan al Ministerio de Trabajo a autorizar mediante resolución, límites superiores a la jornada normal del trabajo.

El Art 5 del citado Convenio dispone que: *"en los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites [de la jornada normal] y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre*

²² Artículo 162 del Código del Trabajo.

las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de 48 horas por semana."

Por su parte, el Art. 162 del Código de Trabajo dispone que: *"El Ministerio 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 44 horas por semana y de que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de 10."*

A partir de estos textos legales, el Ministerio de Trabajo queda facultado para autorizar mediante resolución, jornadas superiores a la jornada normal. El Convenio No. 1 de la OIT pone un tope de 48 horas para *"la duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios"*, lo cual deja abierta la posibilidad de que en un conjunto de semanas corridas,²³ unas puedan sobrepasar el límite de 48 horas, mientras que otras no, con tal de que al sacar el promedio del conjunto de semanas, no sobrepase las citadas 48 horas.

Por ejemplo, un trabajador podría laborar 50 horas en una semana, 60 horas en la segunda semana, 40 horas en la tercera semana y 44 horas en la cuarta semana. Eso daría un promedio en el mes, o sea en un conjunto de cuatro semanas, de 48 horas semanales, quedando así la jornada especial, dentro del margen señalado en por el Convenio No. 1 de la OIT.

En cuanto a límite diario de 10 horas, mencionado en el Art. 162 del Código de Trabajo, se aplicaría la misma regla.

Hay que resaltar además, que mientras el Art. 5 del Convenio de la OIT condiciona la autorización de estas jornadas atípicas a la existencia de un acuerdo entre trabajadores y empleadores, el Art. 162 del Código de Trabajo, no pone esa condición.

²³ No se indica un tope o límite de semanas corridas, pudiendo entonces, abarcar un mes, un trimestre, un semestre o quizás las 52 semanas de un año. No creemos que pueda ser más de ahí. Todo dependerá de los usos y prácticas vigentes y la naturaleza de los trabajos.

En la práctica, el Ministerio de Trabajo de la República Dominicana, tan sólo ha otorgado una autorización de este tipo. Se trató de la Resolución 05/2001 del 3 de enero del 2001, emitida por el Ministro de Trabajo, autorizando en la Cervecería Nacional Dominicana, S. A., la implementación de jornadas de trabajo superiores a los límites legales (jornadas continuas 4x4, 4x3, etc.).

Hechas todas estas aclaraciones, proponemos el siguiente texto de reforma para el artículo 162 del Código de Trabajo.

Artículo 162.- El Ministerio 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 **ocho** horas por semana y de que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de **doce y las jornadas semanales no excedan de sesenta horas, pagándose como horas extraordinarias las rendidas sobre las cuarenta y cuatro horas semanales.**

Dos aclaraciones importantes acerca de este texto que se propone para el artículo 162 del Código de Trabajo.

En primer lugar, este texto se propone sin perjuicio de las propuestas de reformas sobre los artículos 157 y 158 del mismo Código, y sin perjuicio de la sugerida eliminación del límite de horas extras trimestrales del artículo 155.

En otras palabras, la propuesta del 162, se hace a condición de que se admitan las reformas de los artículos 157 y 158 y a condición de que se elimine el artículo 155.

De ese modo, los empleadores tendrían dos alternativas legales:

- Podrían pactar libremente con sus trabajadores las jornadas continuas o las jornadas de funcionamiento continuo que se citan en los artículos 157 y 158,
- O, cambio, podrían estar provistos de una resolución del Ministerio de Trabajo (si por casualidad se lo exige algún "auditor" foráneo), la cual admite jornadas de 12/60, a condición de que el promedio – digamos que en período considerado, de 52 semanas – no supere las 48 horas semanal.

Por ejemplo, un trabajador podría laborar 50 horas en una semana, 60 horas en la segunda semana, 40 horas en la tercera semana y 44 horas en la cuarta semana, y así sucesivamente. Eso daría un promedio en el

mes, o sea en un conjunto de cuatro semanas, de 48 horas semanales, quedando así la jornada especial, dentro del margen señalado en por el Convenio No. 1 de la OIT.

8.—SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO: ASPECTOS MERAMENTE FORMALES

Art. 159.- Todo empleador está obligado a fijar en lugar visible de su establecimiento un cartel sellado por la Autoridad Local de Trabajo, con estas indicaciones: 1o. Las horas de principio y fin de la jornada de cada trabajador. 2o. Los períodos intermedio de descanso en la jornada. 3o. Los días de descanso semanal de cada trabajador.	Art. 159.- Todo empleador está obligado a suministrar en la planilla digital de personal fijo y dentro del mes de inicio de actividades, las siguientes informaciones en lugar visible de su establecimiento un cartel sellado por la Autoridad Local de Trabajo, con estas indicaciones: 1o. Las horas de principio y fin de la jornada de cada trabajador. 2o. Los períodos intermedio de descanso en la jornada. 3o. Los días de descanso semanal de cada trabajador. 4o. Las fechas previstas de las vacaciones conforme las disposiciones del presente Código. PÁRRAFO I. El Ministerio de Trabajo podrá incluir en dicha planilla el requerimiento de datos adicionales. PÁRRAFO II. El empleador está obligado a renovar anualmente dicha planilla según lo establezca el reglamento de aplicación de la presente ley. PÁRRAFO III. Quedan exceptuados de esta disposición los trabajadores del campo.
Art. 160.- En caso de prolongación de la jornada, el empleador debe fijar otro cartel en el cual se indique la causa de la prolongación y la retribución extraordinaria de los trabajadores.	Art. 160.- Cada mes el empleador notificará al Ministerio de Trabajo, en el formato que este requiera lo siguiente: 1o En caso de extensión de la jornada de trabajo, las horas extraordinarias trabajadas durante el mes anterior y el trabajador que las laboró.

	2° Los trabajadores móviles u ocasionales contratados en el mes anterior, si los hubiere. 3° Las modificaciones en el personal fijo de la empresa ocurridas durante el mes anterior, así como los trabajadores contratados para labores estacionales en dicho período, si los hubiere.
--	---

Las propuestas de reforma sobre los artículos 159 y 160 del Código, las vemos razonables dado que con el tiempo dichos artículos se han quedado rezagados y *de facto* han sido desplazados por el SIRLA (Sistema Integrado de Registros Laborales), Software utilizado por el Ministerio de Trabajo.

9.—SOBRE EL DOMINGO COMO DÍA FERIADO

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 por lo menos treinta y seis horas. PÁRRAFO I. 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. PÁRRAFO II. Sí el descanso semanal del trabajador se disfruta otro día de la semana, el trabajador percibirá su salario ordinario por trabajar los domingos. PÁRRAFO III. Se deroga parcialmente la disposición contenida en el artículo 1º de la Ley 108, del 21 de marzo de 1967, 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
---	---

Esta reforma al artículo 163 no es conveniente para el país, pues se está alterando una costumbre más que centenaria en la sociedad dominicana: ¡¡Se está eliminando el domingo como día feriado!!

Y esto se está proponiendo hacer por la mera preocupación de que cuando se convenga laborar los domingos y librar otro día de la semana – algo muy frecuente en hoteles, restaurantes, cines, clínicas y hospitales, etc – al trabajador labore el domingo haya que pagarles con el aumento de un 100% de los días feriados.

Para lograr esto, no hay que derogar la parte de la Ley 108, del 21 de marzo de 1967, que declara los domingos feriados.

La solución está en el siguiente texto que proponemos:

Artículo 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.

En los casos en que las partes convengan laborar el domingo y que el descanso semanal se produzca otro día de la semana, el trabajador percibirá su remuneración ordinaria, sin el aumento correspondiente a los días feriados.

10.—SOBRE LAS VACACIONES ANUALES: AUMENTO DE DÍAS

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.- Los empleadores tienen la obligación de conceder a todo trabajador un período de vacaciones, **con disfrute de salario**, conforme a la siguiente escala:

1ro. Catorce (14) días laborables, con disfrute de salario, **después de un trabajo continuo de un año e inferior a los tres años.**

2° **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.~~

PÁRRAFO. Las vacaciones pueden ser fraccionadas por acuerdo entre el trabajador y el empleador; pero, en todo caso, el trabajador debe disfrutar **por lo menos** de un período **fraccionado** de vacaciones no **menor** ~~no inferior a~~ **a seis días laborables** ~~una semana.~~ Se prohíbe el fraccionamiento si el trabajador es menor de edad.

Esta propuesta de reforma adolece de un pequeño error, en su acápite 2°, en donde debería decir: “Quince (15) días laborables con disfrute de salario, después de un trabajo continuo de tres años ni mayor de cinco años.”

El error está donde dice “...no menor de cinco años” Al decir eso, está incurriendo en un contrasentido, pues en el Acápite 2° al que tenga más de cinco años de servicios le está reconociendo 15 días de salario,

para más adelante, en el Acápite 3º, al mismo trabajador con cinco o más años de servicios, le está reconociendo 18 días de salario.

Eso hay que corregirlo.

11.—SOBRE LAS VACACIONES ANUALES: ASPECTOS MERAMENTE FORMALES

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, durante los primeros quince días del mes de enero, 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.
--	---

Las modificaciones propuestas sobre los artículos 186 y 189 del Código, son pertinentes, pues se trata de adecuaciones conforme a los tiempos modernos, en que los registros y reportes al Ministerio de Trabajo se realizan, mayormente, a través de medios telemáticos o a través del SIRLA.

En cuanto a la modificación propuesta sobre el artículo 190, se trata de la incorporación en la legislación de la jurisprudencia establecida por la Suprema Corte: SCJ, 3 nov. 1998, B.J. 1056, pág. 356 + caso *Alcoa Exploration Co. vs. Amado López*, SCJ 16 feb. 1979, B.J. 819, pág. 231 + SCJ, 22 sep. 1982, B.J. 862, pág. 1680.

12.—SOBRE LA PROPINA EN HOTELES Y RESTAURANTES

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 propina 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.
--	--

La modificación propuesta sobre el artículo 228 del Código consiste en incorporar al Código, partes de lo previsto en el Reglamento 258-93, del 1º de octubre de 1993, para aplicación del Código de Trabajo.

A nuestro parecer, la dicha incorporación es posible y no representa inconveniente alguno.

13.—SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD: ACTUALIZACIÓN CONFORME AL CONVENIO 183 DE LA OIT

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.	Art. 232.- Es nulo el desahucio ejercido por el empleador durante el período de la gestación de la 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	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.	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.
--	--

Las modificaciones que se proponen sobre los artículos 232, 236, 237 y 238, constituyen adaptaciones formales conforme al Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre Protección de la Maternidad, ratificado por el país.

Y la modificación propuesta sobre el artículo 242 es un remozamiento de su texto, dado que ya no existe el Instituto Dominicano de Seguros Sociales.

Todas estas propuestas de modificación, las consideramos pertinentes.

14.—SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD: ADECUACIÓN DEL ARTÍCULO 239 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 239.- El descanso pre y post-natal es retribuido con el salario ordinario devengado por la trabajadora. Si la trabajadora está protegida por las leyes sobre seguros sociales, el empleador está obligado a pagarle la mitad del salario y el Instituto Dominicano de Seguros Sociales le pagará un subsidio en dinero igual al cincuenta por ciento del salario.	El Proyecto de Reforma del Poder Ejecutivo no tiene propuesta de reforma para este artículo
--	---

El artículo 239 del Código de Trabajo no está incluido en el Proyecto de Reforma del Poder Ejecutivo, lo cual lo consideramos una falencia importante, dado que, entre todos los textos del Código relativos a la protección de la maternidad, el artículo 239 es el que amerita mayor adecuación, dado es modificado doblemente; Por la Ley 87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) y por el Convenio 183 de la OIT, sobre protección de la maternidad.

En efecto, con la Ley 87-01 del año 2001, el artículo 239 del Código de Trabajo queda modificado, dado que ya son otros parámetros los que aplican, y varían las cargas y responsabilidades, tanto a cargo de la Seguridad social como a cargo del empleador.

A esto se suma que en el año 2017, cuando entra en vigor el Convenio 183 de la OIT, sobre protección de la maternidad, se sustituye el llamado “Descanso pre y post Natal” por la “Licencia de Maternidad”, la cual aumenta de 12 semanas a 14 semanas, entre otras modificaciones.

Consecuencia de dichas modificaciones, algunas partes del artículo 239 ya no están en vigor, mientras que otras partes quedan parcialmente vigentes:

- Por ejemplo, donde se habla de “descanso pre y post natal”, ha quedado sustituido por la expresión “licencia de maternidad” prevista en el Convenio 183 de la OIT.
- Ha quedado derogada la parte que dispone pagar el 50% del salario a cargo del Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS), primero, porque el subsidio de maternidad previsto en la Ley 87-01, de Seguridad Social, no prevé un 50% del salario ordinario, sino otros

montos y parámetros; y segundo, porque la misma Ley 87-01 pone dicho subsidio de maternidad a cargo de la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL), en sustitución del IDSS.

- La parte en donde se dispone que la trabajadora será “retribuida con el salario ordinario”, consideramos que continúa vigente plenamente, pero varía lo relativo al 50% a cargo del empleador y el restante 50% a cargo de la institución de la Seguridad Social.
- En todo caso, estaría a cargo de la SISALRIL el monto correspondiente al subsidio de maternidad previsto en el artículo 132 de la Ley 87-01, siendo “responsabilidad del empleador cubrir la diferencia a fin de que la trabajadora reciba el salario ordinario”, tal y como lo prevé Artículo 2º, Párrafo II de la Resolución 00253-2023, de la SISALRIL, del 15 de mayo de 2023, que regula el procedimiento para la entrega de los subsidios de maternidad y lactancia.

Visto todo esto, el nuevo texto del artículo 239 del Código de Trabajo (modificado por la Ley 87-01 y por el Convenio 183 de la OIT), sería el siguiente.

Artículo 239.- La licencia de maternidad es retribuida con el salario ordinario devengado por la trabajadora. Si la trabajadora está protegida por ley sobre seguridad social y sus normas complementarias, la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL) le pagará el subsidio de maternidad previsto el artículo 132 de la Ley 87-01, del 9 de mayo del 2001, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social. En caso de que la trabajadora devengue un salario superior al tope del salario cotizable, es responsabilidad del empleador cubrir la diferencia a fin de que la trabajadora reciba el salario ordinario.

15.—SOBRE EL SERVICIO DOMÉSTICO: PROPUESTAS INOCUAS

Art. 258.- Trabajadores domésticos son los que dedican de modo exclusivo y en forma 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 domésticos los trabajadores al servicio del consorcio de propietarios de un condominio.	Art. 258.- Trabajadores del hogar domésticos son los que dedican de modo exclusivo y en forma 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. PÁRRAFO. 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 dieciséis (16) años. Los trabajadores del hogar menores de dieciocho (18) años, pero mayores de dieciséis (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 o 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. 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 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. 264.- El trabajador del hogar tiene derecho a un descanso semanal un interrumpido de treinta y seis horas. 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 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.

Las modificaciones sobre los artículos 258, 259, 260, 261, 262 y 264, todas relativas a los empleados domésticos, las consideramos viables y apropiadas.

Se cambia la denominación de los “trabajadores domésticos” por la de “trabajadores del hogar”. Se trata de un cambio intrascendente, pues prácticamente son denominaciones sinónimas.

16.—SOBRE EL SERVICIO DOMÉSTICO: ES UNA LABOR INTERMITENTE NO SUJETA A JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

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 ocho (8) diarias ni de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, con un reposo interrumpido de 12 horas entre jornadas. Si el trabajador del hogar se aloja en el lugar donde presta sus servicios su jornada no excederá de diez (10) horas diarias ni de cincuenta y cuatro (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 de una (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.
---	--

A nuestro parecer, 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 (art. 147 del CT), debido a que por su naturaleza, la labor de este tipo de empleados es intermitente.

Y es por esta razón que el artículo 150 del Código de Trabajo establece que *"la disposición del artículo 147 no es aplicable...a los trabajadores que ejecuten labores intermitentes o que requieran su sola presencia en el lugar de trabajo."*

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, de 8/44 horas. 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:

Artículo 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.

**17.—SOBRE EL SERVICIO DOMÉSTICO:
LA PARTE EN DONDE SE LES FUE LA MANO.**

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, al salario mínimo, al salario de Navidad, la protección de la maternidad, a la formación profesional, a la formación y prueba del contrato, a sus modalidades y a la suspensión de sus efectos.

PÁRRAFO I. Todo trabajador del hogar tiene derecho a que su empleador le conceda los permisos necesarios para asistir a una escuela, al médico o a un centro de salud, en caso de enfermedad, siempre y cuando sea compatible con su jornada de trabajo o en el día acordado con su empleador.

PÁRRAFO II. 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 cinco (5) días. Si el empleador omite el preaviso o lo otorga de modo 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.

El primer párrafo del artículo 265 implica muchos problemas de toda índole para los hogares dominicanos, los cuales deben ser evitados, eliminando dicho párrafo en la propuesta de reforma. Y de inmediato me explico.

Por empezar, ese párrafo se contradice con el artículo 259: En el artículo 259 se establece que la labor de los trabajadores del hogar “se rige exclusivamente por las disposiciones de este Título”, con lo cual se deja dicho que no se le aplican las restantes disposiciones del Código.

Sin embargo, con el texto propuesto para el artículo 265, se hace aplicable para los domésticos, prácticamente, todas las disposiciones del Código que tienen que ver con las relaciones individuales de trabajo :

- salario de Navidad (arts. 219 al 222 del CT),
- protección de la maternidad (arts. 231 al 243 del CT),
- vacaciones (arts. 177 al 191 del CT)
- descansos remunerados (arts. 54 y 263 a 265 del CT,
- formación profesional (arts. 255 al 257 del CT),
- suspensión del contrato (arts. 48 al 61 del CT),
- formación y prueba del contrato (arts. 15 al 24 del CT),
- salario mínimo (arts. 213 al 218 del CT),
- el salario (192 al 211 del CT),

Esa propuesta es toda ¡una locura!!

Lo que se está proponiendo es que una serie de disposiciones sólo compatibles con el entorno laboral de una empresa, se haga extensivo a un hogar o casa de familia dominicana.

Por ejemplo, al disponer que el régimen de formación y prueba del contrato se aplicará a los hogares y empleados domésticos, se está estableciendo la presunción legal del artículo 16 del Código de Trabajo, de modo tal que un ama de casa quede obligada a llevar registros y planillas ante el Ministerio de Trabajo, como si se tratase de una empresa; con la agravante de que, si no los lleva, se presumirá a favor de la doméstica, todo lo que ella alegue en su demanda como condiciones de trabajo.

Esto también abarca la presunción legal del artículo 15 del mismo Código, así como todo lo relativo a contratos de trabajo escritos.

De otra parte, al 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.

Por tanto, esa parte del primer párrafo del artículo 265, da lugar a más problemas para los hogares dominicanos.

En fin, todas las restantes partes, tales como el régimen legal del salario (que incluye el delito de trabajo realizado y no pagado), el salario mínimo, la formación profesional, entre otros, son secciones del Código concebidas para ser aplicadas o exigidas en una empresa. No en una casa de familia.

No hay que olvidar en todo esto, las jurisdicciones de trabajo serán las competentes para conocer los litigios entre domésticas y dueños de hogar. Y no es lo mismo un pleito laboral con una doméstica, cuando sus derechos y obligaciones se circunscriben a los artículos 258 al 265 del Código de Trabajo, a que un hogar o casa de familia tenga que lidiar con una demanda laboral de una doméstica, invocando toda una serie de derechos laborales propios de una empresa.

En otras palabras, las condenas y los embargos ejecutivos sobre los hogares dominicanos estarán a la orden del día.

En fin, para este artículo 265, proponemos el texto siguiente:

Artículo 265.- Todo trabajador del hogar tiene derecho a que su empleador le conceda los permisos necesarios para asistir a una escuela, al médico o a un centro de salud, en caso de enfermedad, en el día acordado con su empleador.

PÁRRAFO I. 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 cinco (5) días. Si el empleador omite el preaviso o lo otorga de modo 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.

PÁRRAFO TRANSITORIO. - Hasta tanto el Sistema Dominicano de la Seguridad Social, creado 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, todo según los principios de gradualidad y de sostenibilidad financiera que rigen dicho sistema, el empleador de dichos trabajadores del hogar queda exento de responsabilidad por falta de afiliación y cobertura de seguridad social.

18.—SOBRE LOS SINDICATOS: TAN SÓLO PEQUEÑAS MODIFICACIONES

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 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. 337.- Los sindicatos por efecto de su registro en el Ministerio la Secretaría de Estado 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.
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. 3° 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.

Las modificaciones propuestas sobre los artículos 337 y 276 del Código son inocuas y pertinentes.

19.—SOBRE LOS INSPECTORES DE TRABAJO: TAN SÓLO MODIFICACIONES MENORES

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.	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. 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.- 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 dicha institución. Por consiguiente, el Ministerio de Trabajo y la Tesorería de la Seguridad Social ejercerán las funciones establecidas en el literal
--	--

	(a) del artículo 210 de la ley núm. 87-01, del 9 de mayo del 2001, adicionado por el artículo 16 de la Ley núm. 13-20,; bajo la coordinación del Ministerio de Trabajo
--	--

El párrafo final que se propone añadir en el artículo 439 del Código de Trabajo, guarda consonancia con la Ley 177-09, sobre amnistía de seguridad social, que le otorga nuevas atribuciones a los inspectores de trabajo, ampliando su campo de acción hasta comprender las violaciones a la Ley 87-01, sobre Seguridad Social.

En otras palabras, el párrafo que se propone añadir no es algo nuevo, sino algo que ya está en la citada Ley 177-09.

20.—SOBRE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL

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** ~~de~~ ~~—~~ ~~vocales~~ escogidos preferentemente de sendas nóminas formadas por los empleadores y los trabajadores.

PÁRRAFO I. Los juzgados de trabajo divididos en salas se componen de un juez presidente que actúa como juez de la ejecución, un juez titular, un juez conciliador y dos conciliadores por cada sala.

PÁRRAFO II. En el procedimiento de conciliación el juzgado de trabajo sesiona válidamente los días habituales que fueren designados por el juez titular, con la presencia de un juez conciliador o un auxiliar, designado por el presidente del juzgado, asistido por dos conciliadores.

PÁRRAFO III. 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

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**

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 intereses de clase con indicación de sus respectivos nombres, domicilios, residencias y profesiones.

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 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

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 sea

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.

requerido. En los quince (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 tres (3) días de haberse producido una vacante de conciliador, el presidente del juzgado de trabajo correspondiente solicitará a la Dirección de Mediación, Conciliación y 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 tres 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; 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	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; 3o. Haber cumplido dieciocho (18) 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;

Trabajo, sólo se requieren las condiciones indicadas en los ordinales 1o., 3o., 4o., 6o. y 7o.	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 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. 473.- Los conciliadores de los juzgados de trabajo recibirán el salario que les sea asignado en el presupuesto del Ministerio de Trabajo (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	Art. 474.- Los conciliadores de los juzgados de trabajo cesarán en

ser designados árbitros para la solución de los conflictos económicos.	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 prerrogativas que los jueces de primera instancia y los de las cortes de apelación respectivamente.	Art. 476.- Las cortes de trabajo se compondrán de cinco jueces designados por la Suprema Corte de Justicia, la cual nombrará también a su presidente, un primer y un segundo sustituto del presidente. Cuando la Corte de Trabajo se encuentre dividida en salas, además de su presidente titular, cada sala estará integrada por cinco jueces, incluido el que la presidirá. Las cortes de trabajo y sus salas podrán sesionar válidamente con tres de sus cinco 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 concurren 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 concurren 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 encabezen 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 encabezen 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	Art. 490.- El secretario del tribunal notificará a la contraparte, un día

acto de alguacil un día después del depósito, copia del inventario del depósito de actas, escritos o documentos hecho en la secretaría del tribunal.	después del depósito, copia 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 la sala el 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. 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 a las partes 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 y los conciliadores harán 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 agotarán, en suma, todos los medios persuasivos a su alcance, conservando, en todo caso, el carácter imparcial que le impone su condición de conciliadores 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 apreciar 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 hiciera 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 quince (15) días, a partir de la suspensión. La declaración del juez conciliador por la cual fija el día y hora para la próxima audiencia 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.	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 cuarenta y ocho 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

Si alguna de ellas está ausente será citada por el secretario.	la audiencia deberá mediar un plazo no menor de ocho 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 jurídica comparecerá como su representante una persona física con poderes especiales 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 quince (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. PÁRRAFO. Si en un plazo de treinta 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.

Para comprender mejor las propuestas de reforma relativas a la fase de Conciliación Judicial, que van desde del artículo 467 al artículo 524 del Código, hay que hacer un poco de historia.

El 90% de lo propuesto en esos artículos se consensuó en el Dialogo Tripartito para la Reforma y Modernización del Código de Trabajo, del año 2014-2015, bajo los auspicios de la Universidad INTEC.

Algunas pocas cosas se añadieron en el último Dialogo Tripartito, 2021-2024, bajo el auspicio del Ministerio de Trabajo. Por ejemplo, eso del "Juez Conciliador" se añadió en ese último Diálogo.

Cuando se discutía o conversaba entorno a la Conciliación Judicial, los empresarios propugnaban por una Conciliación Administrativa, ante el Ministerio de Trabajo, y, de otra parte, por la eliminación de los vocales como integrantes de los tribunales de trabajo.

Sin embargo, el sector sindical se negó rotundamente a ambas propuestas, hasta amenazar con abortar el Dialogo.

El sector sindical argumentó que los vocales (en todo caso, los que representaban a los trabajadores) eran “compañeros” miembros de las organizaciones sindicales, para quienes los “puestos” de vocales eran esenciales, y que, por tanto, no podían eliminarse.

Y en cuanto a la Conciliación Administrativa, esto es, en el Ministerio de Trabajo, el sector sindical argumento que eso era parte del Código Trujillo de Trabajo, de 1951, y se había eliminado con el nuevo Código de Trabajo de 1992; y que por tanto, volver a la misma era involucionar.

Dado esa posición, el sector empresarial optó por aceptar los planteamientos del sector sindical en aras a que continuase el Diálogo.

Y, en ese sentido, se acordó mantener, en términos generales, lo siguiente:

1. Mantener los vocales como integrantes de los tribunales laborales, pero con un nuevo nombre: “conciliadores” o “mediadores”.
2. Se acordó, además, que la formación de dichos conciliadores estaría a cargo del Ministerio de Trabajo, con un departamento específico para esos fines.
3. Y, por vía de consecuencia, se enmendaron todos los artículos del Código de Trabajo que mencionaban los vocales, sustituyéndoles por los citados conciliadores.

A todo esto, se ha sumado la figura del “Juez Conciliador”, que, como ya dije, se añadió en el último Dialogo Tripartito.

Hechas todas estas aclaraciones relativas al origen de las propuestas de reforma sobre la fase de la Conciliación Judicial, sólo resta decir que dichas propuestas de reformas son aceptables, y, a nuestro juicio, serían pertinentes.

21.—SOBRE LA AUDIENCIA DE PRODUCCIÓN DE PRUEBAS Y DISCUSIÓN DE FONDO, Y SOBRE LA SENTENCIA

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.	Art. 525.- El día y hora fijados para la comparecencia de las partes, se reunirán en 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 reconvenzional, 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. 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. 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, que deberá celebrarse dentro de un plazo no mayor de quince días, en la cual las partes presentarán sus medios de prueba, concluirán al fondo y el asunto quedará en estado de fallo.
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. 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 y declarará cerrado los debates. Esta acta la firmarán el juez los miembros del tribunal y el secretario. En el curso de En un plazo de cinco días francos a partir de la fecha de esta audiencia las partes pueden ampliar sus observaciones y argumentos, mediante escrito depositado en el tribunal 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. 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 tuvieren; 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	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 tuvieren; 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. La penalidad por el incumplimiento del plazo previsto en el artículo 86 de este Código, no se tomará en cuenta para el ajuste anterior.

La modificación propuesta sobre los artículos 525 y 533 son una consecuencia directa de las propuestas de reformas a los artículos previos, todos relativos a la Conciliación Judicial. Por tanto, son modificaciones pertinentes.

La propuesta de modificación sobre el artículo 526 procura que la oralidad esté más presente el proceso judicial laboral. Se trata de un texto

aprobado en todas las fases de Dialogo Tripartito, desde el 2013 hasta el 2024. No vemos mayores inconvenientes al respecto.

En cuanto a la propuesta de modificación sobre el artículo 528 del Código, ésta va en consonancia con el principio de celeridad del proceso judicial laboral, de modo que, si se hace necesario prorrogar la audiencia de producción de pruebas y conocimiento del fondo, que la fecha de una próxima audiencia no sea con plazo superior a los 15 días.

No vemos inconvenientes con esta última propuesta.

La propuesta de modificación sobre el artículo 531 del Código de Trabajo amplía el plazo para que las partes produzcan sus respectivos escritos ampliatorios de conclusiones, de 48 horas a 5 días francos, y, en adición, propone eliminar partes del artículo que están desfasadas o que son superfluas.

Por último, en el artículo 537 del Código se añade, al final, una jurisprudencia de la Suprema Corte (caso *Distribuidora de Marcas Premium vs. Sandino de La Hoz Santana*, 3º SCJ, 16 Jul. 2008, B.J. 1172), la cual es ya una jurisprudencia constante y aceptada por la doctrina.

22.—SOBRE EL ARTÍCULO 539 DEL CÓDIGO DE TRABAJO: EL QUE DA LUGAR LUGAR A LOS EMBARGOS LABORALES E IMPIDE LA APELACIÓN A LAS MIPYMES

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 **monto** ~~duplo~~ de las condenaciones pronunciadas.

PARRAFO 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 impuesta a la parte condenada, ante la secretaría 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 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 regirán por lo dispuesto en el segundo párrafo de este artículo.
--	--

El Proyecto de Reforma al Código de Trabajo del Poder Ejecutivo, sabemos que ha sido el resultado del Diálogo Tripartito, en donde participan representantes de los empleadores, del Gobierno y del sector sindical.

Viendo la propuesta de modificación sobre el artículo 539, todo luce indicar que durante el Dialogo Tripartito 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 las 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 dominicano pareciera que parte de la óptica de que estamos en el siglo XX, en plena época de la 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 de la República y en los tratados internacionales ratificados por el país.

Para entender de qué estamos hablando, hay que comprender la problemática derivada de este artículo 539.

Alcance de los daños ocasionados por el artículo 539

El artículo 539 del Código de Trabajo aparece en la legislación dominicana a partir de la reforma laboral del año 1992, y desde entonces, no hay dudas, de que dicho artículo ha sido el más controvertido de todos los textos del Código de Trabajo. Y es ese artículo el que ha dado pie a deplorables ejecuciones de sentencias, así como a sonoros y abusivos embargos relatados en la prensa,²⁴ que incluso han llevado a la quiebra a muchos negocios durante más de tres décadas.

Y la vigencia de ese artículo 539 ha estado acompañado de un entorno mutante y progresivamente gravoso. Y lo decimos pues al principio, en la década de los 1990, era posible para cualquier empresa, acceder a un banco que certificase mediante una carta que había depositado el duplo de las condenaciones como garantía para poder recurrir en apelación. Sin embargo, con el devenir del tiempo y con las reformas a nuestro sistema financiero y bancario, sumado a las nuevas leyes de lavado de activos, entre otros factores; se ha hecho imposible en la actualidad que una empresa pequeña o mediana, pueda efectivamente, congelar un monto equivalente al doble de las condenaciones para poder tener acceso al derecho de la apelación.

La realidad es que, en la actualidad, para las grandes empresas no representa un problema mayor garantizar el duplo de las condenaciones en un banco. De hecho, las empresas grandes siempre mantienen un importante un flujo de efectivo en bancos.

El problema es que las grandes empresas en la República Dominicana no alcanzan el 5% de las empresas en todo el país.

Para el resto de las empresas, esto es para el 95% restante, que están compuestas por microempresas, pequeñas y medianas empresas, no tienen otra opción que congelar una cantidad equivalente el duplo de las condenaciones para poder tener derecho y acceso a la apelación.

Y en cuanto a las fianzas a través de compañías de seguros, que durante los años 1990 y principios del siglo 21 eran emitidas con relativa facilidad, ahora solo se emiten, por un lado, a favor de las grandes empresas, que por el volumen de sus fondos en efectivo o por sus

²⁴ Embargo a PriceSmart: <https://acento.com.do/actualidad/cierran-pricesmart-de-la-charles-summer-por-supuesto-embargo-9167826.html>; embargo a Hard Rock Punta Cana Hotel: <https://acento.com.do/actualidad/ministerio-publico-toma-control-de-embargos-en-hoteles-del-este-2597.html>; Embargo a Tavares Industrial: <https://hoy.com.do/intercambio-de-disparos-en-empresa-tavares-industrial-fue-por-intento-de-embargo-ilegal/>.

propiedades, tienen el privilegio de aperturar fianzas laborales sin tener que congelar el duplo de las coordinaciones.

Pero para el restante 95% de las empresas, dichas fianzas laborales solo se emiten si están acompañadas del depósito del duplo de las condenaciones en un certificado financiero o instrumentos similares.

Violación al derecho a un recurso judicial efectivo

Si bien la Constitución de la República se contenta con plasmar como garantía mínima que *"toda persona tiene derecho a [que] toda sentencia pueda ser recurrida"* (art. 69.9), los tratados y convenciones de derechos humanos ratificados por la República se ocupan de conceder a los ciudadanos de los Estados signatarios el derecho a un *"recurso efectivo"* contra las decisiones que afecten al ciudadano.

"Cada uno de los Estados parte en el presente pacto se compromete a garantizar que: a) Toda persona cuyos derechos y libertades reconocidas en el presente pacto hayan sido violados podrá interponer un recurso efectivo" (Art. 2.3 del Pacto sobre los Derechos Civiles y Políticos)

"Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que le ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención" (Art. 25 de la Convención Americana de los Derechos Humanos)

"Toda persona tiene derecho a [que] toda sentencia pueda ser recurrida" (Art. 69.9)

¿Y qué se quiere decir con "recurso efectivo"?

Un recurso efectivo es uno que es eficaz, es decir que cuando se ejerce, produce efecto y cumple su propósito: Coloca a quien lo ha interpuesto en condiciones de que su caso sea conocido nuevamente por una jurisdicción u otros jueces de mayor jerarquía.

Honestamente... ¿Puede decirse que el recurso de apelación laboral es un recurso efectivo?... Claro que no, pues es cierto que puede interponerse el recurso contra la sentencia que le fue adversa, pero a la postre, sino se consigna el duplo de la condenación, no puede ser conocido en apelación... En mitad de camino al recurrente lo

embargaron y se verá precisado a pagar dos, tres y cuatro veces más el monto que originalmente le estaban reclamando.

Con el artículo 539, el recurso de apelación en materia laboral no es, por mucho, un recurso efectivo, pues en la gran mayoría de los casos (pequeños y medianos empleadores), en lo que el recurso de apelación surte su efecto, se celebra audiencia y se discute su caso en la Corte de Apelación, ya ese pequeño negocio, ha debido pagar a su adversario, sin poder acceder ni a apelación ni a casación.

Es más que evidente que el artículo 539 impide el ejercicio a un recurso efectivo y realmente eficaz. El artículo 539 aniquila el efecto devolutivo propio y característico del recurso de apelación. En otras palabras, el 539 desnaturaliza el recurso de apelación; lo anula.

Violación al derecho a una justicia accesible, oportuna y gratuita

Debido a todas las razones que ya se han expuesto y a la consabida obligación de consignar el doble del monto de la condenación, es obvio que el artículo 539 del Código de Trabajo viola una garantía mínima, propia del debido proceso y la tutela judicial efectiva: El derecho a una justicia gratuita.

“Toda persona [...] tiene derecho a obtener la tutela judicial efectiva, con respeto al debido proceso que estará conformado por las garantías mínimas que se establecen a continuación: 1) el derecho a una justicia accesible, oportuna y gratuita.” (Art. 69.1)

Desde el momento en que el recurrente tiene que despojarse de una cantidad de dinero que duplica el monto que él está discutiendo con su contraparte, y se le obliga a congelarlo por el tiempo que se prolongue la apelación y la casación (dos años por lo menos), ya no hay gratuidad... Ya no hay garantía mínima. En otras palabras, lo dispuesto en el artículo 69.1 de la Constitución se convierte en letra muerta... Se viola flagrantemente.

La carga económica que impone el artículo 539 hace inaccesible el derecho a la Justicia para un sinnúmero de individuos y personas; ciudadanos a quienes el Constituyente les prometió y aseguró como una garantía mínima “*el derecho a una justicia accesible, oportuna y gratuita*” (Art. 69.1).

Ya bien lo juzgó la Corte de Casación, al referirse al *solve et repete*, cuando dijo: ²⁵ *“El pago previo [...], como condición para ejercer el recurso [...] constituye una restricción al ejercicio de las acciones y recursos creados por la ley, [...] vulnera los principios del derecho de defensa, [...] la igualdad de todos ante la ley y el de libre acceso a la justicia en el que toda persona perjudicada por una decisión tiene derecho a quejarse ante los jueces superiores, los cuales constituyen pilares esenciales del régimen democrático, consagrado [en] la Constitución; [...] coloca a los recurrentes [...] en [...] franca desigualdad y en [...] estado de indefensión. [...] De mantenerse la exigencia del “pague y después reclame”, [...] equivale decir, “pague para que se le permita ir a la justicia”*

Por esas mismas sabias razones el artículo 539 del Código de Trabajo está violando abiertamente el artículo 69.1 de la Constitución de la República Dominicana.

La razonabilidad de la ley y sentido más favorable al titular de derechos. interpretación derechos fundamentales

El principio de razonabilidad es uno de los pilares en la interpretación de la norma, muy especialmente la norma constitucional y los derechos y las garantías fundamentales que la Constitución reconoce al ciudadano.

El principio de razonabilidad como base para interpretación de los derechos y garantías fundamentales
(Art. 74.2)

Es precisamente la razonabilidad de la ley la que conduce al intérprete al identificar las virtudes y las carencias presentes en el derecho positivo. Por lo general, el derecho positivo es la regla pura; es la norma, tal y como la ha previsto y redactado el Legislador. En cambio, el principio de razonabilidad es una de las herramientas de la hermenéutica de las leyes que el Constituyente ha puesto expresamente en manos del intérprete.

Las veces en que la Tercera Sala de la SCJ ha debido confrontar el requerimiento a declarar la inconstitucionalidad del 539, ha sostenido que el mismo no alberga una desigualdad entre los dominicanos ni tampoco crea una desigualdad entre empleadores y trabajadores, pues

²⁵ Caso DGII vs. Ansa Industrial, 3ª SCJ 19 jun. 2000 y caso DGII vs. Compañía Dominicana de Alimentos Lácteos, 3ª SCJ 18 Ene. 2012

según la Tercera Sala, dicho artículo dice textualmente que la consignación del duplo recaerá sobre *"la parte que haya sucumbido"*.

Pero precisamente, en un caso como en el del artículo 539 es donde el principio de razonabilidad entra en juego y cumple su rol, porque...

¿Qué es a fin de cuentas la razonabilidad?:

Es la interpretación razonada de la ley; es el examen de la norma más allá de su lectura literal; es una ponderación de los efectos provocados por la norma cuando éstos entran en contradicción con los objetivos quimeras del derecho positivo: La justicia y la equidad.

En efecto, el principio de razonabilidad invita al lector del artículo 539 del Código de Trabajo, no solo a leerlo, sino a analizarlo en su contexto, es decir en el lugar y en las circunstancias en que cotidianamente se aplica.

Es el principio de razonabilidad el que advierte al intérprete que más allá de su letra, ese artículo está creando una *"situación que tiende a quebrantar la igualdad de los dominicanos"* (Art. 39.1), pues cada vez que se ha aplicado a lo largo de sus 32 años de existencia, solo una de las partes litigantes, y tan solo una, el empleador demandado, es el que se ve constreñido a consignar el duplo de las condenaciones cuando le toca la ocasión de recurrir en apelación.

Es también el principio de razonabilidad el que permite constatar y denunciar que en materia laboral el recurso de apelación, cuando es ejercido por un empleador, no está siendo verdaderamente un *"recurso efectivo"*, tal y como se comprometió a garantizarle a sus ciudadanos el Estado dominicano al suscribir y ratificar el artículo 2.3 del Pacto sobre los Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana de los Derechos Humanos.

El artículo 539 viola también el principio de razonabilidad previsto en el artículo 40.15 de la Constitución, según el cual *"[la ley] sólo puede ordenar lo que es justo y útil para la comunidad y no puede prohibir más de lo que perjudica"*.

Es evidente que con el 539 y sus aberrantes efectos, se están vulnerando los más esenciales derechos y garantías fundamentales reconocidas por la Constitución de la República y los tratados y convenios sobre derechos humanos ratificados por la República Dominicana.

“Los poderes públicos interpretan y aplican las normas relativas a los derechos fundamentales y sus garantías, en el sentido más favorable a la persona titular de los mismos y, en caso de conflicto entre derechos fundamentales, procurarán armonizar los bienes e intereses protegidos por esta Constitución.” (Art. 74.4)

El artículo 74.4 de la Constitución dispone que los derechos fundamentales y sus garantías deben interpretarse siempre en el sentido más favorable a su titular; y dice además, que si tales derechos se confrontan con otros de la misma categoría, el intérprete está obligado a armonizarlos. Y nos preguntamos,

- ¿Acaso la consignación del duplo de las condenaciones basada en una sentencia revocable está por encima del derecho a recurrir esa sentencia, que la Constitución reconoce como una garantía mínima y un derecho fundamental?
- ¿Es que una garantía sustentada en una “presunción de culpabilidad” y en una sentencia revocable, todavía susceptible de apelación y casación, puede estar por encima del derecho humano a un “recurso efectivo”?
- ¿Es en vano que la Constitución consagra y garantiza la “presunción de inocencia” hasta que no intervenga una sentencia irrevocable?
- ¿Cómo es posible que en base a una sentencia revocable se imponga sobre quien todavía se presume su inocencia, la obligación de consignar el doble del monto a favor de su contraparte, cuando todavía el caso está sujeto a apelación y a casación?

Una norma cuya aplicación y efectos vulnera derechos y garantías fundamentales tales como “la igualdad entre las dominicanas y los dominicanos” (Art. 39.1), el derecho a un juicio y a un proceso judicial “en plena igualdad” (Art. 69.4), el derecho a un “recurso efectivo” (Art. 2.3, Pacto Der. Civiles y Políticos), y a una justicia “accesible y gratuita” (Art. 69.1), se hace contraria al principio de razonabilidad, (Art. 74.2) pero, además, no es cónsona con la interpretación de las normas relativas a las garantías y derechos fundamentales, en su sentido más favorable a la persona titular de los mismos (Art. 74.4).

Dicho todo esto, 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.~~

Artículo 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~~. **El plazo para interponer apelación, y la interposición misma de dicho recurso, mientras dure su solución, tendrá efecto suspensivo de pleno derecho.**

De aprobarse la modificación propuesta sobre los artículos 538 y 621 del Código de Trabajo, ¿cuáles serían los efectos?, es decir, ¿cómo se reflejaría en el mundo del trabajo, en las empresas, en las firmas de abogados que asesoran a las empresas y a los trabajadores? ¿Qué ocurriría a partir de entonces?

El efecto más inmediato es el siguiente: el recurso de apelación en materia laboral, automáticamente, tendría efecto suspensivo.

Esto quiere decir que desde que se produzca un mandamiento de pago, la parte gananciosa tendría derecho a tomar medidas conservatorias, tales como un embargo retentivo, pero no podría ejecutar la sentencia ni trabar un embargo ejecutivo.

Y por vía de consecuencia, por primera vez en 32 años, la parte sucumbiente en materia laboral – especialmente el empleador – tendría el derecho a recurrir en apelación en el plazo de un mes previsto en la ley, sin el riesgo de sufrir un avasallante embargo ejecutivo.

Por vía de consecuencia, las innumerables demandas ante el Juez de los Referimientos quedarían reducidas a levantar los embargos retentivos que se hayan trabado en exceso de la garantía reconocida por los juzgados laborales de primera instancia.

Los más beneficiados de esta decisión serían las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, quienes ya no tendrán que congelar el duplo de las condenaciones para poder acceder a la apelación.

Estamos hablando del 95% a 97% de las empresas de la República Dominicana, quienes en lo adelante podrán efectivamente acceder al recurso de apelación, tal y como lo prevé la Constitución de la República y los tratados internacionales de los cuales ha sido signatario la República Dominicana.

Y el asunto no es tan grave, si se le ve desde la óptica de los trabajadores, pues ya sabemos que, conforme a la nueva ley de casación, No. 2-23, el recurso de casación en materia laboral no tiene carácter suspensivo, sino que debe estar acompañado de una demanda de suspensión cuya notificación impide la ejecución de la sentencia. Y a partir de esa demanda de suspensión la Suprema Corte tiene la potestad de requerirle una garantía al recurrente en casación, que no necesariamente debe ser el duplo (como ocurre en la actualidad con el 539), sino que muy bien podría ser el monto del crédito reconocido por los jueces del fondo, lo cual es mucho más razonable y justo.

En otras palabras, lo que es estaría habilitando en materia laboral, por primera vez en 32 años, es el acceso a un recurso de apelación efectivo, como lo dispone el artículo 69 de la Constitución de la República, para el 95% o 97% de las empresas y negocios en la República Dominicana.

Se le estaría dando la oportunidad a la mayoría de los negocios, a los emprendedores y a las pequeñas empresas del país, a que puedan apelar las decisiones de primera instancia en primera instancia en materia laboral.

Y en paralelo, no se estaría dejando en desbandada a los trabajadores que usualmente demandan a dichos negocios, pues, a fin de cuentas, para acceder al recurso de casación, la Suprema Corte de Justicia les estaría exigiendo a esos mismos negocios o empresas, la

obligación de presentar una garantía por un crédito que ya han reconocido los jueces del fondo.

23.—SOBRE EL DEPÓSITO DE DOCUMENTOS EN EL PROCESO JUDICIAL LABORAL

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	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.	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. Esta solicitud debe hacerse tres días francos antes de la audiencia de discusión de las pruebas. 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
--	--

La producción de documentos durante el proceso judicial laboral se ha convertido en una causa de retraso para los procesos, pues opera como sigue:

El primer depósito de documentos debe hacerse junto con el escrito inicial de defensa o con el escrito de demanda. Luego ambas partes siempre tienen necesidad de aportar nuevos documentos, y cuando esto ocurre hay que presentar una Instancia en depósito de documentos, la cual es seguida de una ordenanza emitida por el tribunal admitiendo o denegando los nuevos documentos.

Y luego de emitir de la ordenanza, la ley prevé un plazo de comunicación de dicha ordenanza a las partes en litigio. Y éstas a su vez tienen el derecho a un plazo para referirse, primero, a la Instancia de depósito de documentos, y posteriormente a la ordenanza que emite el tribunal.

Y el problema de todo esto es que, se puede repetir todo ese estado de cosas si cualquiera de las partes vuelve a presentar otra Instancia en depósito de documentos.

Dicho todo esto, el problema que tiene la propuesta de reforma del Poder Ejecutivo radica en el artículo 546. Está muy bien intencionada la propuesta, pero causa perjuicios a las partes en litigio por lo siguiente:

En ese artículo 546 se propone que el juez admitirá o negará los documentos en la misma audiencia y que la audiencia continuará inmediatamente

El problema que tiene esto es que perjudica el derecho de defensa de las partes, pues toda parte en litigio tiene derecho, previo a la admisión de un documento que presente su contraparte, a referirse a este y a replicar con un depósito posterior, si así lo entiende de lugar.

Por ejemplo, supongamos que ocurre lo típico: El trabajador demandante presenta su escrito de demanda tan solo con una fotocopia de su cédula de identidad, una hoja del cálculo de las prestaciones laborales elaborado por el Ministerio de Trabajo y una copia del cuota litis pactado con su abogado,

Si es demandante, durante el proceso, presenta una carta de despido, eso querría decir que inmediatamente estaría invirtiendo el fardo de la prueba, y el empleador quedaría obligado a cambiar por completo su estrategia de defensa, que hasta ese momento se limitaba a negar la relación laboral y a estar en disposición de presentar conclusiones al fondo.

Si se admite el texto propuesto para el artículo 546, la carta de despido, en el ejemplo dado, quedará incorporada de inmediato al proceso y el juez continuaría inmediatamente con el desarrollo de la audiencia sin haberle dado oportunidad al empleador demandado, primero, a referirse o a replicar el documento depositado por su contraparte, y segundo, sin haberle dado la oportunidad a presentar documentos o medios de prueba que justifiquen el despido, como por ejemplo una lista de testigos, o la carta de comunicación del despido al Ministerio de Trabajo o un informe de inspección relativo al despido o documentos relacionados con la evidencia de pago de los derechos adquiridos, entre otros.

Por esa razón, hay que prever un texto legal (aunque esto signifique un retraso del proceso o una prórroga de la audiencia de producción de pruebas y fondo) en donde la parte contra quien se presenta un documento tenga derecho a estudiar el documento nuevo que se aportó a los debates, y tenga la vez derecho a presentar documentos o medios de prueba en réplica al nuevo documento que su contraparte presentó.

Otro ejemplo que evidencia lo que hemos dicho; esta vez desde la óptica del trabajador demandante, sería el siguiente:

Si, por ejemplo se está frente a una demanda en donde el trabajador alega haber dimisión justificada, y el empleador presenta durante el proceso un nuevo documento que consiste en una carta de renuncia suscrita por el trabajador, dicho trabajador tiene derecho a un plazo para estudiar el nuevo documento y para presentar medios de prueba en oposición a esa carta de renuncia, lo cual podría ser la presentación de testigos o un informe de inspección, entre otros.

En fin, es cierto que hay que aligerar el protocolo que se deriva de los artículos 544 y siguientes del Código de Trabajo para la admisión de documentos, pero también es cierto que no se puede festinar el proceso, perjudicando el derecho de defensa de las partes.

En ese sentido, proponemos los siguientes textos para los artículos 544 y siguientes:

Artículo 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 **o cualquier otro medio de prueba audiovisual o electrónico**, 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.

Artículo 544.- No obstante lo dispuesto en el artículo que antecede, **el juez autorizará, a requerimiento de una de las partes**, ~~es facultativo para el juez oídas las partes autorizar, con carácter de medida de instrucción, la producción posterior al depósito del escrito inicial, de cualquiera de los medios de prueba señalados en el artículo 543, 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.~~

Artículo 545.- La parte que deposite algún medio de prueba según se indica ~~La solicitud de autorización indicada en el artículo 544, deberá notificarlo a la parte contraria en un plazo subsiguiente de dos días francos. 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.~~

Artículo 546.- En **un plazo de dos días francos** ~~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.~~

Artículo 547.- En todo caso, la parte contra quien se ha hecho el depósito tendrá un plazo de cuatro días francos a fin de tomar conocimiento de los medios de prueba que su contraparte haya depositado.

~~La producción de las actas o registros de las autoridades administrativas de trabajo se hará siempre mediante copias certificadas por el jefe de la oficina en la cual existan los originales de los mismos.~~

~~Las partes podrán hacerse certificar por el departamento de Trabajo o por la autoridad local que ejerza sus funciones copias del contenido de sus respectivos libros, libretas, registros o papeles que hayan de producir en una contestación cuando el uso al cual están destinados éstos o alguna disposición legal o reglamentaria no permitan depositarlos en la secretaría.~~

24.—SOBRE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCESO JUDICIAL LABORAL

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. 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. 548.- La audición de testigos debe efectuarse en la audiencia de producción de pruebas. Sólo pueden ser oídos los que figuren en lista depositada tres (3) 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.
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 tachadura 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 tachadura correspondiente antes de que el testigo preste juramento o haga promesa de decir la verdad. PÁRRAFO I. El juez interrogará al testigo tachado acerca de los hechos en los cuales se funde la causa invocada y decidirá seguidamente. PÁRRAFO II. 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 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.	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. PÁRRAFO I. 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. PÁRRAFO II. 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. PÁRRAFO III. La parte que propone el testigo, interrogará de manera directa al mismo, evitando hacer preguntas capciosas, sugestivas o imperinentes. 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.

Las propuestas de modificación contenidas en los artículos 548, 554, 555, 556 y 557, se refieren, todas, a la prueba testimonial en materia laboral, y todas son aceptables o pertinentes.

La propuesta de modificación sobre el artículo 548 aumenta el plazo para el depósito de la lista de testigos, de los actuales dos días, a tres días.

En el artículo 554 se propone añadir un párrafo que permitirá corregir una muy nociva práctica de anular los testigos, haciéndolos figurar como co-demandados en el proceso.

Con el texto propuesto, el juez quedará en condiciones de escuchar como testigos a los que figuren como codemandados, y esa decisión del juez sólo será impugnabile junto con la decisión sobre lo principal.

De otra parte, en cuanto a las propuestas de modificación sobre los artículos 555, 556 y 557, son todas pertinentes y convenientes.

25.—SOBRE EL PROCEDIMIENTO SUMARIO

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 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. 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 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	Art. 592.- La sentencia que admita la nulidad, fijará la fecha para conocer del asunto, si fuere

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.	pertinente. El juez puede, si la nulidad, a su 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 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 juez del tribunal competente o por declaración en la secretaría de dicho tribunal.	Art. 611.- En toda materia sumaria, la acción se inicia mediante demanda escrita dirigida al 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	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

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.	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; 1° 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; 2° 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 atribuciones de conciliación y juicio y pedirá a las partes que expongan, sin discutir las, sus respectivas pretensiones.	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 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	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.

secretaría sus respectivas conclusiones motivadas.	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.
--	--

Las propuestas de modificación contenidas en los artículos 558 (relativo a la inspección directa de lugares), 582 (relativo a la confesión o comparecencia personal), 592 (relativo a las excepciones de procedimientos, son propuestas meramente formales, que no alteran el fondo de estos textos. Por tanto, aceptables.

Y en cuanto a las propuestas que van del artículo 611 al 616 del Código, se tratan todas sobre adecuaciones al procedimiento sumario; y en esencia, procuran que los nuevos textos guarden consonancia con las modificaciones propuestas a la Conciliación Judicial, en donde los vocales son sustituidos por los llamados conciliadores, y en donde hay una fase de conciliación (en vez de una audiencia).

26.—SOBRE LA APELACIÓN EN EL PROCESO JUDICIAL LABORAL

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. 622.- También puede ser interpuesto por declaración de la parte o de su mandatario en la secretaría. En este último caso, el secretario redactará acta de la declaración la cual firmará con él la parte apelante o su mandatario, si sabe y puede hacerlo.	Art. 622.- También puede ser interpuesto por declaración de la parte o de su mandatario en la secretaría del Juzgado de Trabajo que dictó la sentencia. PÁRRAFO. En este último caso, el secretario redactará acta de la declaración, la cual firmará con él la parte apelante o su mandatario, si sabe y puede hacerlo.
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.	Art. 628.- El escrito o el acta serán notificados por el secretario al recurrido a la apelante en las cuarenta y ocho horas del depósito o de la declaración. En el mismo término pasará el

En el mismo término pasará el secretario todo el expediente a la corte.	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. Entre la fecha de la citación y la de la audiencia deberá mediar un plazo no menor de ocho (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. PÁRRAFO. La solicitud de autorización se depositará en la secretaría de la corte con los documentos cuya producción se pretenda hacer, por lo menos, tres (3) días francos antes ocho días antes, por lo menos, del fijado en la audiencia. PÁRRAFO. 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.

Las propuestas de modificación contenidas en los artículos 619 al 632 del Código, todos son relativas a la apelación en materia laboral.

Las propuestas de modificación sobre los artículos 619, 628, 629 y 631 son meramente formales y de poca trascendencia. Por tanto, son aceptables.

Ahora bien, las modificaciones propuestas sobre los artículos 621 y 622 procuran corregir un lapso o error en que se incurrió al aprobarse el Código de Trabajo de 1992

Ciertamente, con la reforma del año 1992 lo que se hizo fue poner en vigor toda la parte procesal del Código de Trabajo de 1951. Y en esa parte (en la versión del año 1951) el recurso de apelación se interponía en la secretaría del tribunal que dictó la sentencia. Pero los redactores del Código de Trabajo de 1992 establecieron que el recurso de apelación se interne en la secretaría de la corte de apelación.

Esa situación ha provocado que durante los 32 años de vigencia del Código de 1992 se produzca un desfase: la documentación principal del expediente se mantiene en primera instancia, mientras que a la corte de apelación sólo llega el recurso de apelación.

Eso provoca que, constantemente, las partes (y cuando no, la propia corte de apelación, de oficio) se ven precisados a reproducir en copia (o mediante desgloce de documentos) toda la documentación de primera instancia, otra vez en fase de apelación.

Sin embargo, con las modificaciones propuestas a los artículos 621 y 622 del Código, esto queda resuelto.

Por último, no debo dejar pasar por alto que al referirnos al artículo 539, formulamos un texto de modificación sobre el artículo 621, cuyo contenido reproducimos nuevamente:

Artículo 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~~. **El plazo para interponer apelación, y la interposición misma de dicho recurso, mientras dure su solución, tendrá efecto suspensivo de pleno derecho.**

27.—SOBRE LA EJECUCIÓN DE LAS SENTENCIAS DE APELACIÓN Y LA LEY 2-23, SOBRE RECURSO DE CASACIÓN

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: 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.	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: 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. 3° 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
---	---

El párrafo tercero que se pretende añadir el artículo 638 es sencillamente inaceptable y totalmente perjudicial.

Además, se contradice con las disposiciones de la ley 2-23 sobre el recurso de casación, conforme a las cuales, si bien el recurso de casación no suspende la ejecución de la sentencia impugnada, el plazo y la interposición misma del recurso mientras dure su solución, tendrá efecto suspensivo de pleno derecho.

Y a esto se suma que conforme a la Resolución 62-2023, sobre procedimiento para la interposición y juzgamiento de las demandas en suspensión de la ejecución de sentencia recurrida en casación, mientras se decida sobre dicha demanda en suspensión, la sentencia de la corte de apelación no puede ejecutarse.

Por tanto, en modo alguno debe admitirse un texto como el párrafo tercero que se propone añadir al artículo 638, en donde se le da carácter ejecutivo a las sentencias de la corte de apelación en apenas un plazo de 8 días francos.

Admitir ese texto es crear, de facto, un segundo artículo 539, sin necesidad, y desconociendo una situación más benigna prevista en la nueva ley de casación

En consecuencia, lo que sugerimos es eliminar de la propuesta de reforma la modificación, propuesta del artículo 638, con lo cual, automáticamente, quedaría en vigor el régimen de ejecución de sentencias previsto por la Ley 2-23 sobre recurso de casación.

28.—SOBRE LA CASACIÓN LABORAL Y LA LEY 2-23, SOBRE RECURSO DE CASACIÓN

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 en materia laboral de la suprema corte de justicia serán ejecutorias a contar de la octava franca de su notificación.
---	--

Hay una nueva Ley 2-23, sobre recurso de casación, la cual posee todo un régimen legal estándar para todas las materias.

¿Para qué pretender crear situaciones particulares para el recurso de casación en materia laboral, cuando ya todo está previsto en la nueva ley?

A mi parecer, esta propuesta de modificación sobre el artículo 646 debe ser destinada, por las razones ya dichas.

29.—SOBRE LOS OFRECIMIENTOS REALES DE PAGO Y CONSIGNACIÓN

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 o el depósito en la cuenta bancaria a nombre del acreedor, tendrán carácter liberatorio para el deudor hasta el monto ofertado o depositado, pudiendo el acreedor de reclamar cualquier suma completa o concepto que, a su juicio, 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.

PÁRRAFO II. En caso de depositar el monto en una cuenta bancaria a nombre del acreedor, el deudor debe notificar al acreedor 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. PÁRRAFO. Cuando exista otra demanda relativa obligaciones derivadas del mismo contrato de trabajo o del mismo convenio colectivo, ambas demandas deben ser conocidas por el mismo juez, según las reglas del procedimiento ordinario

Las propuestas de reforma sobre los artículos 653 y 655 del Código de trabajo, son incorporaciones de jurisprudencias de la Suprema Corte, y en ese sentido son viables o aceptables.

**30.—SOBRE EL EMBARGO EJECUTIVO: LA MEJOR ENTRE TODAS LAS
PROPUESTAS DEL PROYECTO DE LEY**

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 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.

Art. 665.- Todo proceso verbal de embargo ejecutivo se hará constar en un acta que deberá describir detalladamente los objetos embargados y en la cual se hará constar que el alguacil ha ofrecido al embargado la opción de ser guardián de los bienes embargados o de nombrar como tal a una persona de su confianza, sin perjuicio del cumplimiento de todas y cada una de las formalidades procesales que establece el derecho común confiadas al alguacil actuante.

PÁRRAFO I. El embargo debe ser grabado con el uso 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 prevista a pena de nulidad.

PÁRRAFO II. En todo caso, el embargo ejecutivo será siempre sin desplazamiento de los bienes hasta el inicio del proceso de pública subasta.

El embargo ejecutivo no podrá recaer, en ninguna circunstancia, sobre los bienes que la ley declara como inmuebles por destino.

PÁRRAFO III. Al finalizar el proceso verbal del embargo, el alguacil actuante dejará en manos de la parte embargada un original del acta de embargo. 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 audivual del proceso verbal de embargo.

PÁRRAFO IV. 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 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

PÁRRAFO V. El incumplimiento de cualquiera de las formalidades establecidas en este artículo sobre el proceso de embargo ejecutivo, conllevarán la nulidad del proceso

~~Trancurrido 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.
--	--

Esta es la mejor de todas las propuestas de reformas consensuadas y presentadas en el Proyecto de Reforma del Poder Ejecutivo.

Si los alguaciles, los abogados y los fiscales llegasen a aplicar lo que ahí se establece, el mundo de las ejecuciones de sentencias experimentaría una revolución positiva.

Se acabarían los embargos atropellantes y abusivos que en nombre del artículo 539 viven teniendo lugar en el país, mes tras mes; siendo víctimas, mayormente las MIPYMES y los emprendedores.

En fin, aplaudimos y apoyamos esta propuesta de reforma.

31.—SOBRE ADECUACIONES CONFORME A LA NUEVA CONCILIACIÓN JUDICIAL QUE SE PROPONE

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. PÁRRAFO. 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.
---	---

Esta propuesta de reforma sobre el artículo 681, guarda relación con las modificaciones sobre la Conciliación Judicial, en el sentido de que se está proponiendo a fin de que haya coherencia entre todo el articulado del Código.

32.—SOBRE LA CREACIÓN DE NUEVOS JUZGADOS DE TRABAJO Y CORTES DE TRABAJO

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;

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.

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:

PÁRRAFO I. 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 dos salas, uno en el distrito judicial de San Cristóbal, dividido en dos salas, uno en el distrito judicial de la provincia Santo Domingo, dividido en seis salas, uno en el distrito judicial de La Altagracia, dividido en dos salas, y uno en el distrito judicial de Valverde**

~~y un juzgado de trabajo en el Distrito Judicial de Santiago dividido en dos salas.~~

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.

PÁRRAFO II. Cada sala est  presidida por un juez que impartirá justicia conforme a las disposiciones de éste Código.

PÁRRAFO III. 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.

PÁRRAFO IV. 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 dos salas, una en el departamento judicial de San Cristóbal, una en el departamento judicial de la provincia Santo Domingo, con dos salas.**

PÁRRAFO V. 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.
--	--

Las propuestas de modificación sobre el artículo 706 son necesarias y convenientes, aunque en realidad, una parte de las modificaciones ya han sido introducidas mediante leyes particulares.

Por ejemplo, en San Pedro de Macoris, la creación de una corte de apelación laboral y la división del juzgado de primera instancia en dos salas, ya esto es una realidad desde hace años. Por tanto, lo que vendría haciendo esta propuesta de reforma es incorporar el asunto al Código de Trabajo.

Y lo mismo podría decirse de las leyes que crearon juzgados de trabajo en El Seibo, San Cristóbal, Puerto Plata, Moca, Cotuí, etc.

Sin embargo, hay provincias como La Altagracia, en la sólo hay un juzgado de trabajo, y en esta propuesta de reforma se crean dos salas para esa misma jurisdicción.

En fin, la propuesta de modificación sobre el artículo 706 es bienvenida y oportuna.

33.—SOBRE EL RÉGIMEN SANCIONATORIO ADMINISTRATIVO

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. PÁRRAFO I. Se puede proseguir la acción civil al mismo tiempo y en los mismos juicios. PÁRRAFO II. Las Sus decisiones de los juzgados de paz al respecto son siempre impugnables en por la apelación. PÁRRAFO III. La acción pública será perseguida por el Ministerio Público, especializado en materia de trabajo. 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	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 disposición legal reglamentaria o de carácter interno; 3o. Que no haya causa justificativa en favor del funcionario o empleado.	este Código por funcionarios y servidores del Ministerio de Trabajo, en relación con la aplicación de este Código y el estatuto de función pública vigente. PÁRRAFO. Las sanciones disciplinarias que puedan imponerse a los inspectores de trabajo se aplicarán, sin perjuicios de la responsabilidad civil y penal que puedan derivarse en caso de levantamiento de infracciones infundadas u obtenidas mediante maniobras fraudulentas, extorsión o chantaje, entre otras. 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 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.
--	--

Las modificaciones propuestas en los artículos 714, 716 y 717 giran entorno al Derecho Administrativo Laboral, esto es, al régimen disciplinario y sancionador de los funcionarios del Ministerio de Trabajo.

Y el artículo 715 se refiere al procedimiento penal laboral en ocasión de la aplicación de sanciones penales a los empleadores.

Todo lo que se propone en estos artículos son cosas ya conocidas, pero que se están incorporando al articulado del Código de Trabajo.

34.—SOBRE EL RÉGIMEN PENAL LABORAL: UN INNESARIO INCREMENTO DE LAS PENAS Y SANCIONES CONTRA LOS EMPRESARIOS

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;

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.

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. Los casos penales de naturaleza laboral serán conocidos y fallados conforme al procedimiento establecido en los artículos 354 al 358 inclusive, del Código Procesal Penal, de acuerdo a las siguientes escalas:

1° Son tipificadas como contravenciones, castigándose con multas de dos a seis salarios mínimos correspondiente al nivel más alto de la resolución vigente correspondiente al sector privado no sectorizado, los empleadores que incumplieren las obligaciones de información y actualización de datos de su personal por ante el Ministerio de Trabajo, establecidas conforme las disposiciones contenidas en los artículos 159 y 160 del presente Código de Trabajo y en su reglamento de aplicación.

2° Son tipificadas como contravenciones, castigándose con multas de siete a doce salarios mínimos correspondiente al nivel más alto para el sector privado no sectorizado:

a) Los empleadores que incumplieren con el pago del salario, salvo que el contrato de trabajo se hallare suspendido

	conforme las disposiciones contenidas en el presidente Código. b) Aquellos empleadores que pagaren por debajo del salario mínimo establecido por el Comité Nacional de Salarios. c) Los empleadores que reduzcan el salario de su trabajador, en violación a la normativa laboral referente a la protección del salario. d) Aquellos empleadores que incumplan con el pago de las horas extraordinarias. e) Aquellos que fraccionen el monto del salario en violación a la forma de pago acordada entre las partes o, falta de acuerdo expreso, conforme a las establecidas en este Código. f) Las violaciones al Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, siempre que no pongan en peligro ni amenacen poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores. g) Aquellos empleadores y trabajadores que impidan la entrada, permanencia u obstrucción del inspector de trabajo en el establecimiento de la empresa. h) Los empleadores y trabajadores que rehúsen identificarse ante el inspector de trabajo, así como toda coacción amenaza o violencia ejercida sobre el inspector
--	--

	de trabajo por cualquiera de éstos. i) Aquellos empleadores y trabajadores en materia de derechos colectivos, el incumplimiento de las obligaciones estipuladas en el convenio colectivo 3° Son tipificadas como contravenciones castigándose con multas de trece a veinticuatro salarios mínimos correspondientes a nivel más alto correspondientes al sector privado no sectorizado: a) Los empleadores que transgredan la disposición de las normas laborales relativas a la protección de maternidad. b) Toda persona que contrate o participe directa o indirectamente en la contratación de menores de edad, al margen de los límites y disposiciones contenidas en la normativa laboral y leyes complementarias. c) El empleo de trabajadores extranjeros por encima de la cuota legal, salvo las excepciones establecidas en este Código. d) El incumplimiento en las obligaciones de inscripción y pago de las cuotas al sistema dominicano de seguridad social. e) Aquellas acciones y omisiones en materia de seguridad salud o higiene del trabajo siempre que de la violación se derive el peligro o riesgo de peligro para la vida, la salud o la
--	---

	seguridad de los trabajadores. f) La comisión de prácticas desleales contra la libertad sindical En caso de reincidencia se aumentará el importe de la multa que en un ciento 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 cinco (5) años posteriores a la comisión del hecho previo
--	--

Los procesos penal laborales, mejor conocidos como los sometimientos penales por el Ministerio público de asuntos laborales, se han convertido hoy en día en un verdadero dolor de cabeza.

Y esto se debe a la extorsión y chantaje a que son sometidas las empresas por los representantes del Ministerio Público de asuntos laborales.

Estos Fiscales se han dado a la tarea de someter penalmente a las personas físicas de renombre en las empresas a las cuales ellos le atribuyen faltas o infracciones; y someten a estas personas, que nada tienen que ver con la gestión y la administración de las empresas, a una serie de vejaciones que incluyen órdenes de conducencia y de arresto, impedimento de salida, e incluso hacerlos sentar en el banquillo de los acusados, so pena de ser sometidos a prisión. Y todo esto se hace como una ostensible extorsión hasta que las empresas terminan cediendo y pagando las excesivas multas que exige dicho Ministerio el Público de asuntos laborales.

Por ejemplo, si el Ministerio Público tiene que someter a la empresa Price Smart, dichos Fiscales se dan a la tarea de identificar quiénes son los accionistas o dueños mayoritarios de esa empresa, y aun sabiendo que no tiene nada que ver con la gestión humana o con la administración de la empresa, dichos Fiscales incluyen en su sometimiento a esas personas físicas.

Si, por ejemplo, el sometimiento es contra el Grupo Ramos o La Sirena, ellos tratan de incluir a la señora Mercedes Ramos en el sometimiento y exigen su presencia en el tribunal. Y por más que se les explica que son personas que son meros accionistas y que desconocen todo lo que tiene que ver con la gestión humana, la aplicación de las leyes laborales de la empresa, la extorsión y el chantaje se lleva hasta la máxima expresión.

Todo lo que hemos narrado aquí son ejemplos auténticos; son casos reales que se están viendo cada mes en los juzgados de paz en atribuciones correccionales.

Y eso está ocurriendo con un régimen sancionador como el que está en vigor en la actualidad: los artículos 720 y 721 del Código de Trabajo

¡Imagínese ustedes cómo será cuando esos Fiscales e inspectores tengan como garrote este nuevo artículo 720 que está proponiendo el Poder Ejecutivo en su proyecto de reforma

Los abusos y el atropello será mayor.

De hecho, el sector empresarial que ya ha tenido acceso a este texto que propone el Ministerio de Trabajo a través del Poder Ejecutivo, debería elevar su voz de alarma ante el Senado de la República y ante la Cámara de Diputados para que este texto sea eliminado de la propuesta de reforma

No hay necesidad de robustecer más ni de agriar más el régimen sancionador pena laboral.

Con lo que ya existe, es suficiente y no se le debe dar más Poder al Ministerio Público de asuntos laborales

A fin de cuentas, estos textos que se proponen, presuponen que los empresarios son una especie de delincuentes a los cuales hay que cuadruplicarles las sanciones y para quienes hay que robustecer las armas sancionadoras a favor del Ministerio Público de asuntos laborales

En fin, nuestra posición es que este texto del artículo 720 sea retirado del Proyecto de Reforma del Poder Ejecutivo, y que se mantengan los dos artículos actuales 720 y 721 del Código de Trabajo, los cuales son ya suficientes.

35.—SOBRE EL RÉGIMEN PENAL LABORAL: MODIFICACIONES FORMALES NO CONVENIENTES

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.- Los fondos generados por el cobro de las multas serán adicionadas a las partidas presupuestarias del Ministerio de Trabajo para el fortalecimiento de los servicios a los usuarios; así como para la optimización y fomento del cumplimiento de la normativa laboral. 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. 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 el artículo 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.

En relación a la modificación sobre el artículo 722, la misma elimina 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:

Artículo 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.

Por otro lado, en cuanto al artículo 724, se está proponiendo eliminar la mención al artículo 721, pues el Proyecto de Reforma del Poder Ejecutivo pretende su derogación. Pero, como hemos dicho antes, a nuestro entender lo más saludable para el país es mantener el régimen penal laboral actual, lo que implica mantener vigente el artículo 721. En ese sentido, el texto que proponemos es el siguiente:

Artículo 724.- La acción pública para la persecución de las infracciones previstas en **el artículo** 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.**

36.—SOBRE EL TELETRABAJO

Art. 271.- Los empleadores de trabajo a domicilio proveerán a sus trabajadores una libreta en la que consignen: 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 consignen: 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. 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	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

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.	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.
El articulado sobre el Teletrabajo es nuevo. No se está modificando ningún artículo del Código de Trabajo	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
El articulado sobre el Teletrabajo es nuevo. No se está modificando ningún artículo del Código de Trabajo	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
El articulado sobre el Teletrabajo es nuevo. No se está modificando ningún artículo del Código de Trabajo	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
El articulado sobre el Teletrabajo es nuevo. No se está modificando ningún artículo del Código de Trabajo	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
El articulado sobre el Teletrabajo es nuevo. No se está modificando ningún artículo del Código de 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
El articulado sobre el Teletrabajo es nuevo. No se está modificando ningún artículo del Código de Trabajo	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

El Proyecto de Reforma del Poder Ejecutivo propone una nueva sección relativa al Teletrabajo, y propone todo un nuevo articulado, justo después de la sección relativa al Trabajo a Domicilio.

En ese sentido, el Proyecto de Reforma propone modificar el Título V del Libro Cuarto del Código, denominándolo "Trabajo a Distancia". Y, dentro de ese Título, el Capítulo I versaría sobre el Trabajo a Domicilio, mientras que el Capítulo II trataría sobre el Teletrabajo.

En relación al Trabajo a Domicilio apenas se proponen modificaciones sobre los artículos 271, 274 y 276, la cuales son intrascendentes.

Y en cuanto al Teletrabajo, se incorporan al Código seis artículos a partir del artículo 276.

37.—SOBRE LA DEROGACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 166 a 176, RELATIVOS AL CIERRE DE ESTABLECIMIENTOS LOS DOMINGOS Y DÍAS FERIADOS

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 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.

Artículo 117.- Se deroga el título segundo o tercero de la ley del 29 de mayo de 1992, Código de Trabajo de la República Dominicana, que comprende los artículos 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175 y 176.

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.	
---	--

El Proyecto de Reforma del Poder Ejecutivo propone la derogación de los artículos que conforman el Título III del Libro Tercero del Código de Trabajo, relativos a cierre de establecimientos.

Estamos de acuerdo con esa propuesta de derogación, pues se trata de una sección y unos artículos que han caído en completo desuso y tiene sentido mantenerlos.

De acuerdo con estos artículos, ningún negocio o establecimiento puede laborar los domingos y los días feriados, si no cuenta con una autorización expresa del Ministerio de Trabajo.

Sabemos que esto no se cumple y que en nuestro país cualquier negocio abre libremente los fines de semana, los domingos y los días feriados, sin necesidad de proveerse de una resolución del Ministerio de Trabajo.

Esas disposiciones se establecieron en la década de los años 50, inspirada en legislaciones europeas que son mucho más rígidas, y en donde todavía ningún negocio puede abrir un domingo sin proveerse de una resolución del Ministerio de Trabajo.

38.—SOBRE LA DEROGACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 720 Y 721 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

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. 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.	Artículo 118.- Se derogan los artículos 718, 719 y 721 de la ley del 29 de mayo de 1992, Código de Trabajo de la República Dominicana
--	---

El Proyecto de Reforma del Poder Ejecutivo propone derogar los artículos 718, 719 y 721 del Código de Trabajo.

En cuanto a la derogación de los dos primeros artículos, 718 y 719, no vemos inconveniente alguno. No así respecto al artículo 721, que es el que establece las sanciones penales que se derivan de las infracciones previstas en el artículo 720.

Para entender nuestra posición a la derogación de este artículo 721, hay que retomar la lectura de nuestros comentarios sobre la propuesta de reforma sobre el artículo 720.

En esencia, entendemos que el régimen penal laboral del Código de Trabajo debe mantenerse igual. No hay que modificarlo, y esto significa mantener vigente los artículos 720 y 721 del Código de Trabajo, todo esto según las explicaciones ya dadas sobre el artículo 720.

Santo Domingo, D.N.
11 de diciembre de 2024