

**EXPOSICIÓN ANTE LA COMISIÓN ESPECIAL
DEL SENADO DE LA REPÚBLICA, CON RELACIÓN AL
PROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO**

Salón Polivalente Reinaldo Pared Pérez,
Santo Domingo, 24 de marzo de 2025

El 11 de diciembre de 2024, entregamos al Senador Rafael Barón Duluc, presidente de esta Comisión Especial del Senado para la Reforma Laboral, un extenso documento, compuesto de 151 páginas, titulado **ANÁLISIS Y COMENTARIOS SOBRE EL PROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO DEL PODER EJECUTIVO.**

Ahí se analiza, artículo por artículo el Proyecto de Reforma y, además, se añaden artículos del Código de Trabajo que no deben estar ausentes en una reforma laboral integral al Código de Trabajo: los relativos a la Cesantía; a la penalidad del artículo 86 del Código de Trabajo; a la comunicación de la dimisión (art. 100 del CT); a la protección de la maternidad; a la presentación de la prueba en el proceso judicial laboral, entre otros.

Dicho todo esto, nos limitaremos aquí a tratar los aspectos más relevantes o controvertidos, empezando por los más importantes y terminando con los menos relevantes.

1. El Auxilio de Cesantía.
2. Un Seguro de Desempleo no conviene al país.
3. La Jornada de Trabajo.
4. El Artículo 539 del Código de Trabajo.
5. Ejecución de sentencias y recurso de casación.
6. Los embargos retentivos.
7. El artículo 86 del Código de Trabajo.
8. Régimen legal de la prueba en tribunales.
9. La dimisión y el artículo 100 del Código de Trabajo.
10. No conviene eliminar el Domingo como día feriado.
11. Las domésticas, labor intermitente sin horas extras.
12. Las domésticas. Se les fue la mano con esta propuesta.
13. La maternidad y el artículo 239 del Código de Trabajo.
14. El juez conciliador.
15. Las vacaciones.
16. Listado de contratos especiales de trabajo.
17. EPÍLOGO

EL AUXILIO DE CESANTÍA

- A nadie le conviene que se elimine el Auxilio de Cesantía. Eso no le conviene ni a los políticos, ni a los empresarios y tampoco a los trabajadores.
- Explicaré aquí las razones jurídicas y fácticas por las cuales es saludable y conveniente que el Auxilio de Cesantía retome un límite o tope, como lo tuvo desde un principio, cuando fue creado.
- La Cesantía se creó en el año 1944, mediante la Ley 637 del 16 de junio de 1944, con un tope no superior a 2 meses de salario del trabajador liquidado.
- Luego, al crearse el Código de Trabajo de 1951, se incorporó la Cesantía, poniéndole un tope no superior a 1 año de salarios del trabajador liquidado.
- Sin embargo, en el año 1984, mediante la Ley 207, se le quitó el tope a la Cesantía. Y en el Código de Trabajo de 1992, se la mantuvo ilimitada.
- En la época en que se eliminó el tope a la Cesantía, el Seguro Social de la Ley 1896 de 1948, tenía un costo de cotización no superior al 10% de la nómina de una empresa, solo aplicable a un grupo de trabajadores que apenas sobrepasó 500,000 afiliados.
- Con la Ley 87-01 de 2001, de Seguridad Social, el costo de la cotización se elevó a 21.5% de la nómina de una empresa, sin segmentos de población excluidos; sumándose una serie de cargas fiscales no estaban presentes en los años 1980.
- Nótese que en el Estado, bajo el régimen de la Ley 41-08, el monto de las prestaciones laborales tiene un tope; porque es que eso es parte de la naturaleza jurídica de la Cesantía. Mantenerla ilimitada es una desnaturalización que hace más daño que bien.
- Uno de los propósitos de la Cesantía es que el trabajador reciba un monto que lo auxilie hasta conseguir otro empleo, cosa que ocurre, en promedio, en 8 meses según las estadísticas del Banco Central
- Por tanto, colocándole un tope o límite, se cumple su cometido y no se crea un pasivo laboral que amenaza la economía de las empresas, especialmente MIPYMES.

- Pongamos un ejemplo: Supongamos que con la Reforma Laboral se llega a un acuerdo de ponerle un límite de 15 salarios mínimos, y el salario mínimo actual, a partir del 1º de abril 2025, es de RD\$27,988.80. Eso querría decir que el tope máximo de la Cesantía de RD\$419,832.
- Si se aprueba esa cantidad, es evidente que no se estaría afectando al grueso de los trabajadores dominicanos, sino a los empleados gerenciales y con altos salarios, que son los menos.
- Hay algo más, ese nuevo tope o límite sólo puede aplicar a los contratos de trabajo futuros. No puede afectar a los empleos y contratos de trabajo actuales, pues es de principio que las leyes no tienen efecto retroactivo.
- Por último, conviene que la Cesantía tenga un tope razonable, pues hace que los empleadores no vean con desagrado un aumento en los salarios de sus trabajadores, pues saben que aunque les aumente, no están creando un pasivo laboral, que, a largo plazo se convierte en un fardo insostenible.
- Eso que acabo de decir lo saben todos los que tienen un negocio; en especial si son MIPYMES.
- En las páginas 19 a 21 del siguiente enlace, proponemos textos legales que podría solucionar el asunto:
<https://carloshernandezcontreras.com/wp-content/uploads/2025/02/ProyectoReformaLaboral-AnalisisCarlosHernandezContreras-1.pdf>

UN SEGURO DE DESEMPLEO NO CONVIENE AL PAÍS

- El seguro de desempleo no es conveniente en la República Dominicana, pues significaría un costo adicional a los demás costos laborales y fiscales que ya tienen que soportar las empresas que operan en el país.
- Además, jurídicamente hablando, un seguro de desempleo cubre tan sólo un cometido: auxiliar al trabajador cesante al quedar sin empleo. Pero no es una indemnización por rescisión del contrato de trabajo.

- En otras palabras, eso significaría (hablando jurídicamente) que, aunque el empleador financie un seguro de desempleo, para beneficio del trabajador, éste último siempre tendrá el derecho reclamar en los tribunales, contra su empleador, el pago de una indemnización por rescisión del contrato o por terminación sin causa del contrato, Con la agravante de que serán los tribunales quienes decidan el monto de esa indemnización.
- Por todas esas razones, lo más conveniente es mantener el Auxilio de Cesantía, pero con un tope o limite, que, por naturaleza, siempre ha tenido la Cesantía.
- Estados Unidos es único país del mundo en donde funciona un seguro de desempleo, sin que coexista las prestaciones laborales. Y eso es posible porque en USA existe el “despido a voluntad” o at will employment.
- En el resto del mundo, siempre que se ha instituido un seguro de desempleo, se ha mantenido la cesantía, por las razones que antes expliqué. Y eso no es lo mejor para el país.
- Culmino con un ejemplo: Suponiendo que se establece un seguro de desempleo en sustitución de la Cesantía; si una empresa desvincula, por ejemplo, a un empleado con una esposa embarazada, éste demandará en el tribunal una indemnización en daños y perjuicios, alegando una serie de daños morales y materiales que, eventualmente, el juez podría estimarlo en RD\$1,000,000. En cambio, con la Cesantía, eso nunca ocurriría, pues las indemnizaciones están taxativamente fijadas en la ley.

LA JORNADA DE TRABAJO

- En cuanto a la jornada de trabajo, la Reforma Laboral que sometió el Poder Ejecutivo al Senado es peor que lo tenemos en la actualidad. No resuelve nada y complica las cosas.
- ¿Qué es lo que se quiere y necesita el país respecto a la jornada de trabajo?
- Sencillamente, que se habiliten las jornadas especiales o atípicas 4x3 o 4x4, que implican 4 días de 12 horas combinados con 3 o 4 días corridos de descanso.

- Esto también se conoce como Panamá Shift Schedule, Dupont Schedule, Pitman Schedule. Más detalles sobre estas jornadas laborales atípicas, véase el siguiente enlace: <https://www.guidlo.com/blog/panama-shift-schedule/#:~:text=Dupont%20Schedule&text=Week%201%3A%20Four%20consecutive%20night,Get%20seven%20consecutive%20days%20off>.
- Básicamente, estas jornadas se utilizan en las áreas de producción de las empresas, entiéndase, en las industrias con funcionamiento continuo; pero también en labores del personal médico, bomberos, vigilantes, y la exigencia de 12 horas días tiene las siguientes atenuantes:
 - 1) las 12 horas por día no sobrepasa nunca los 4 días en una semana;
 - 2) por ende, el descanso semanal es mayor que el concedido en las jornadas ordinarias;
 - 3) las horas extras deben pagarse siempre a partir del límite legal, que en unos países es a partir de las 44 horas y en otros es a partir de las 40 horas;
 - 4) en la gran mayoría de los casos, estas jornadas se implementan rotando 3 o 4 equipos de trabajo.
- Es importante que se sepa que estas jornadas especiales se están aplicando en la República Dominicana, desde hace más de 25 años. En algunas empresas, mediante acuerdos con los sindicatos y en otras (que no tienen sindicatos) mediante acuerdos directos con los empleados.
- El problema es que si bien estos acuerdos se han llevado a cabo pacíficamente, los mismos sobrepasan los límites legales previstos en el Código de Trabajo, que no admite jornadas mayores de 10 horas por día, y excepcionalmente admite jornadas semanales de 60 horas en algunos oficios específicos.
- Esa situación causa que a muchos inversionistas o empresas locales les objetan las exportaciones de sus productos, acusándoles de no cumplir con los límites de la jornada pautados por la legislación dominicana. De ahí la necesidad de reformar el asunto.
- Y para corregir esta situación, sólo basta reformar los artículos 157 y 158 del Código de Trabajo; eliminar el artículo 155 del mismo Código. Y, opcionalmente, podría reformarse el artículo 162.
- En las páginas 36 y 37 del siguiente enlace, proponemos textos legales que podría solucionar el asunto en relación a los artículos 155, 157 y 158: <https://carloshernandezcontreras.com/wp->

content/uploads/2025/02/ProyectoReformaLaboral-AnalisisCarlosHernandezContreras-1.pdf

- En la página 42 del siguiente enlace, proponemos un texto legal que podría solucionar el asunto en relación al artículo 162: <https://carloshernandezcontreras.com/wp-content/uploads/2025/02/ProyectoReformaLaboral-AnalisisCarlosHernandezContreras-1.pdf>

EL ARTÍCULO 539 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

- El artículo 539 del Código de Trabajo es aquel que exige consignar en un banco el duplo de las condenaciones dictadas por sentencia de tribunal de Primera Instancia.
- Eso quiere decir que no importa que empleador apele la sentencia, si no tiene ese dinero, su empresa será embargada, impidiéndole que su caso sea conocido ante una corte de apelación.
- Esa situación ha provocado numerosos embargos en empresas, e incluso cierre de pequeños negocios, por falta de recursos para acceder a la Apelación.
- Lo que propone el proyecto de reforma laboral es que el empleador condenado ya no tenga que buscar el duplo de la condenación, sino solamente el monto condenatorio. Y por otro lado, se propone que en vez de tener buscar ese dinero en un plazo de 3 días francos, que ahora lo busque en un plazo de 8 días francos.
- Sin embargo, eso no remedia el asunto; sobre todo si se trata de un pequeño emprendedor o una MIPYMES.
- Imagínese usted que la condena sea a RD\$1,000,000. Poco importa que sean 8 días en vez de 3, ese pequeño dueño de negocio no va a poder conseguir ese millón de pesos, pues no está a su alcance.
- ¿Resultado?: El recurso de apelación no está al alcance del 95% de empleadores dominicanos, que son MIPYMES.
- Es bueno que se sepa que ese problema no lo tienen las empresas grandes o medianas, pues a ellas, sobre todo a las grandes, el banco les expide la constancia del duplo en base a volumen de fondos en cuentas, sin una obligatoriedad de congelamiento de fondos.

- Y en cuanto a las fianzas de compañías de seguros, en bueno que se sepa que las mismas sólo se conceden (a los pequeños negocios) si antes han congelado en un banco el monto a garantizar, a favor de la compañía de seguros.
- Todo lo explicado, se traduce en que el artículo 539 no es un problema para los grandes empresarios, pero sin dudas lo es para dominicano que se decide a emprender un pequeño negocio, que, al final, termina cerrando por una o dos demandas laborales.
- En la página 97 del siguiente enlace, proponemos textos legales que podría solucionar el asunto:
<https://carloshernandezcontreras.com/wp-content/uploads/2025/02/ProyectoReformaLaboral-AnalisisCarlosHernandezContreras-1.pdf>

EJECUCIÓN DE SENTENCIAS Y EL RECURSO DE CASACIÓN

- La propuesta de reforma del Poder Ejecutivo sobre los artículos 638 y 646 del Código de Trabajo, es, sencillamente, inaceptable y totalmente perjudicial.
- Además, se contradice con las disposiciones de la nueva Ley 2-23, sobre el recurso de casación, conforme a la cual, 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 los textos propuestos en los artículos 638 y 646, en donde se le da carácter ejecutorio a las sentencias de la corte de apelación en apenas un plazo de 8 días francos.
- Admitir esos textos es crear, de facto, un segundo artículo 539, sin necesidad, y desconociendo una situación más benigna prevista en la nueva ley de casación.

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

LOS EMBARGOS RETENTIVOS

- De nada vale reformar el artículo 539 y dejar sin efecto la pretensión de reformar los artículos 638 y 646 del Código de Trabajo, si no se regulan y limitan los embargos retentivos.
- ¿Y por qué decimos esto?
- Muy sencillo: Esos artículos (539, 638 y 646) obligan a consignar el duplo de las condenaciones. Si se reforma el 539 y si se retira el texto propuesto de los arts. 638 y 646, se soluciona el asunto. Pero subyacen los embargos retentivos, que permiten lo mismo: Frisar en un banco el duplo de las condenaciones, y eso es irresistible para las MIPYMES. Eso lo sabemos.
- ¿Cuál sería la solución?
- Hay que prever un texto dentro del Código de Trabajo, que derogue y deje sin efecto (sólo en relación con los créditos laborales) el artículo 537 del Código de Procedimiento Civil (modificado por la Ley 1471 del 2 de julio de 1947), que dice como sigue:
"Todo acreedor puede, en virtud de títulos auténticos o bajo firma privada, embargar retentivamente en poder de un tercero, las sumas y efectos pertenecientes a su deudor u oponerse a que se entreguen a éste. Párrafo. - En ningún caso la indisponibilidad producida por el embargo retentivo excederá al doble del valor de la deuda que lo origine."
- El texto dentro del Código de Trabajo, podría decir como sigue:
"Todo acreedor puede, en virtud de títulos auténticos o bajo firma privada derivados de créditos laborales tales como laudos arbitrales o decisiones judiciales, embargar retentivamente en poder de un tercero, las sumas y efectos pertenecientes a su deudor u oponerse a que se entreguen a éste. En ningún caso la indisponibilidad producida por el embargo retentivo excederá del valor de la deuda que lo

origine ni comprenderá costas no liquidadas por un tribunal."

- Este texto deberá ser incluido en el Capítulo IV, "De la ejecución de la sentencia" (arts. 663 al 673), que pertenece al del Título IX del Libro Séptimo del Código de Trabajo. Y podría sustituir al actual artículo 664.

ARTÍCULO 86 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

- No se explica cómo en un proyecto de reforma laboral, que se supone que es integral y que "resolverá" y "modernizará" la legislación laboral dominicana, esté ausente el siguiente tópico.
- Quedó fuera el artículo 86, in fine, del Código de Trabajo, que impone una penalidad de un día de salario por cada día de retardo en el pago de prestaciones laborales, aun cuando las partes estén discutiendo en tribunales los montos o las bases de cálculo.
- Ese sólo artículo ha llevado a la quiebra a muchísimos negocios en República Dominicana, durante los últimos 30 años, sobre todo MIPYMES. Incluso, hay un caso, CARICORP, que llevó al suicidio del dueño del negocio.
- Los daños causados por ese texto legal son conocidos por todos los que ejercemos la materia laboral, tanto abogados como jueces. ¿Cómo entonces justica el Gobierno y el Ministerio de Trabajo no haber incluido este artículo entre las reformas "modernizantes" del Código de Trabajo?
- En la página 21 del siguiente enlace, proponemos un texto legal que podría solucionar el asunto:
<https://carloshernandezcontreras.com/wp-content/uploads/2025/02/ProyectoReformaLaboral-AnalisisCarlosHernandezContreras-1.pdf>

RÉGIMEN LEGAL DE LA PRUEBA EN TRIBUNALES

- La propuesta de reforma del Poder Ejecutivo sobre los artículos 543 al 547 (y en especial, el texto que se propone en el artículo 546), está

muy bien intencionada, 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 o a replicar con un depósito posterior, si así lo entiende de lugar.
- Pondré dos ejemplos, uno que perjudica al empleador y otro que perjudica al trabajador.
- Supongamos que el trabajador demandante presenta su demanda solo con fotocopia de su cédula, hoja del cálculo de las prestaciones y el cuota litis, y, durante el proceso, deposita la carta de despido.
- Inmediatamente estaría invirtiendo el fardo de la prueba. El empleador queda 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, quedará incorporada al proceso y el juez conminará a concluir al fondo, sin la oportunidad del demandado a replicar o presentar otros medios de pruebas: lista de testigos, comunicación del despido al MT, un informe de inspección, evidencia de pago de derechos adquiridos, etc.
- Otro ejemplo; esta vez desde la óptica del trabajador demandante.
- Si, por ejemplo, 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, 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.

- En otras palabras, 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 las páginas 103 a 105 del siguiente enlace, proponemos un texto legal que podría solucionar el asunto:
<https://carloshernandezcontreras.com/wp-content/uploads/2025/02/ProyectoReformaLaboral-AnalisisCarlosHernandezContreras-1.pdf>

LA DIMISIÓN Y EL ARTÍCULO 100 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

- No se explica cómo en un proyecto de reforma laboral, que se supone que es integral y que “resolverá” y “modernizará” la legislación laboral dominicana, esté ausente el siguiente tópico.
- El artículo 100 del Código de Trabajo, relativo a la comunicación de la dimisión. Conforme a este texto legal basta con que se comunique al Ministerio de Trabajo y no es necesario comunicarlo a la contraparte en el contrato de trabajo.
- Eso es como que un trabajador de ponga a discutir con su empleador, y este último de diga: “mira, tu estás despedido hace tiempo. Yo lo comuniqué al Ministerio en diciembre pasado, así que ya, cualquier reclamación tuya está prescrita pues se te pasaron los 3 meses para demandar”
- Algo así está sucediendo con la dimisión, pero a la inversa: El empleador se viene a enterar que su empleado dimitió 3 o 2 meses atrás, justo 3 días antes de una citación a audiencia en un tribunal.
- Es inexplicable que ese problema no se haya incluido en la reforma laboral auspiciada por el Gobierno y el Ministerio de Trabajo.
- En las páginas 22 a 28 del siguiente enlace, proponemos un texto legal que podría solucionar el asunto:
<https://carloshernandezcontreras.com/wp-content/uploads/2025/02/ProyectoReformaLaboral-AnalisisCarlosHernandezContreras-1.pdf>

NO CONVIENE ELIMINAR EL DOMINGO COMO DÍA FERIADO

- La reforma sobre el artículo 163 del Código de Trabajo 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 texto que proponemos en la página 47 del siguiente enlace: <https://carloshernandezcontreras.com/wp-content/uploads/2025/02/ProyectoReformaLaboral-AnalisisCarlosHernandezContreras-1.pdf>

LAS DOMÉSTICAS, LABOR INTERMITENTE SIN HORAS EXTRAS

- En el Proyecto de Reforma Laboral que sometió el Poder Ejecutivo al Senado, las trabajadoras domésticas estarán sujetas a la misma jornada de trabajo que tienen las empresas: 8 horas diarias y 44 horas semanal. Lo que quiere decir que habrá que pagarles horas extras.
- Esto es algo contraproducente, que, además, no es compatible con las labores domésticas. Las labores en el hogar son, por naturaleza, intermitentes: “que se interrumpe o cesa y prosigue y se repite”
- Es por esta razón que el artículo 150 del Código de Trabajo establece que “la disposición del artículo 147 (relativo a la Jornada de 8 y 44 horas) no es aplicable a los trabajadores que ejecuten labores intermitentes o que requieran su sola presencia en el lugar de trabajo.
- Por ejemplo, cuando amanece el día en un hogar, hay que prepararles 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.

- 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.
- En la página 62 del siguiente enlace, proponemos un texto legal que podría solucionar el asunto:
<https://carloshernandezcontreras.com/wp-content/uploads/2025/02/ProyectoReformaLaboral-AnalisisCarlosHernandezContreras-1.pdf>

LAS DOMÉSTICAS. SE LES FUE LA MANO CON ESTA PROPUESTA

- El primer párrafo para el art. 265 del Código de Trabajo, que propone en el Proyecto de Reforma Laboral que sometió el Poder Ejecutivo al Senado de la República, implica muchos problemas de toda índole para los hogares dominicanos, los cuales deben ser evitados, eliminándolo.
- Por empezar, ese párrafo se contradice con el artículo 259 que 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 de reforma 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 aplicará a los domésticos, se está haciendo extensivo la presunción legal del artículo 16 del CT, obligando a un ama de casa a llevar registros y planillas ante el MT, como si se tratase de una empresa con la agravante de que, si no los lleva, se presumiría a favor de la doméstica, todo lo que ella alegue en su demanda como condiciones de trabajo. Esto 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 se sabe que el Sistema de Seguridad Social todavía no ofrece una cobertura explícita para las domésticas, es algo que alterará 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, eso dará problemas.
- En fin, todas las restantes partes: régimen legal del salario (que incluye el delito trabajo realizado y no pagado), el salario mínimo, formación profesional, etc., 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, que 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 las páginas 66 a 66 del siguiente enlace, proponemos un texto legal que podría solucionar el asunto:
<https://carloshernandezcontreras.com/wp-content/uploads/2025/02/ProyectoReformaLaboral-AnalisisCarlosHernandezContreras-1.pdf>

LA MATERNIDAD Y ARTÍCULO 239 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

- No se explica cómo en un proyecto de reforma laboral, que se supone que es integral y que “resolverá” y “modernizará” la legislación laboral dominicana, esté ausente el siguiente tópico.
- En el capítulo del Código Laboral relativo a la Protección de la Maternidad, a lo único que afinaron los proponentes del proyecto de reforma laboral fue a cambiar donde decía “Secretaria de Estado de Trabajo” por “Ministerio de Trabajo”; donde decía “Instituto Dominicano de Seguros Sociales” por “Sistema Dominicano de Seguridad Social”; donde decía “descanso pre y post natal” por “licencia de maternidad; etc.
- Sin embargo, el artículo 239 del Código, el más importante en relación a la licencia de maternidad y los subsidios de maternidad y lactancia, ¡lo dejaron igualito!; o sea, seguirá diciendo que la trabajadora percibirá 50% del salario y 50% de subsidio; y seguirá diciendo que eso estará a cargo del viejo Instituto de Seguros Sociales.
- En las páginas 56 a 57 del siguiente enlace, proponemos un texto legal que podría solucionar el asunto:
<https://carloshernandezcontreras.com/wp-content/uploads/2025/02/ProyectoReformaLaboral-AnalisisCarlosHernandezContreras-1.pdf>

EL JUEZ CONCILIADOR

- El Proyecto de Reforma transforma todo el esquema de la fase de conciliación en el proceso judicial, para lo cual propone la creación del llamado “Juez Conciliador”. Se propone uno de estos jueces por cada sala laboral que haya en el país.

- Sin embargo, todos los que ejercemos la materia laboral en tribunales, sabemos que no están las condiciones dadas para que haya un Juez Conciliador en cada sala laboral del país, pues desde hace un buen tiempo no hay suficientes jueces titulares para cubrir las salas existentes.
- Por ejemplo, en el Distrito Nacional hay 6 salas laborales, pero apenas a 3 jueces titulares, y constantemente uno de esos jueces debe agotar todas las audiencias de su propia sala, para, al término de la jornada, tener que asumir las audiencias de una de las salas carentes de juez.
- En un Evento que reunió a expertos laborales analizando la Reforma Laboral, celebrado en la PUCMM de Santiago, en marzo 2025, salió a relucir que en el Poder Judicial hay una notoria escasez de jueces; que se examinan más de 200 candidatos y apenas 15 ingresan como nuevos jueces.
- Por tanto, si el Senado aprueba toda esa sección del Proyecto de Reforma, que va desde del artículo 467 hasta el artículo 524 del Código de Trabajo, que es donde se ha creado todo un nuevo esquema de Conciliación Judicial a cargo del pretendido Juez Conciliador, habría un riesgo de que la justicia laboral “se entapone”, es decir se paralice por imposibilidad de tener jueces conciliadores que agoten la fase de conciliación.
- En ese sentido, nuestra sugerencia es que se apruebe esa parte, es decir, todo lo relativo a la nueva modalidad de conciliación, pero insertando un artículo transitorio, en la parte final del Proyecto de Reforma, que podría decir más o menos como sigue:
Artículo XXX. – En caso de ausencia del juez conciliador, la fase de conciliación podrá ser agotada bajo la conducción de los conciliadores asignados del Ministerio de Trabajo asignados al tribunal.
- El Proyecto de Reforma transforma todo el esquema de la fase de conciliación en el proceso judicial, para lo cual propone la creación del llamado “Juez Conciliador”. Se propone uno de estos jueces por cada sala laboral que haya en el país.
- Un texto parecido, transitorio, lo tenían las dos grandes reformas laborales que han precedido a esta. En efecto, el artículo 691 del Código de Trabajo de 1951, disponía: *“Mientras no estén funcionando los tribunales de trabajo creados por el presente código, los procedimientos en caso de litigio seguirán siendo regidos por los artículos 47 al 63 bis, inclusive, de la Ley No. 637 sobre Contratos de*

Trabajo. Durante ese lapso las atribuciones conferidas a las Cortes de Trabajo, para la solución de los conflictos económicos, estarán a cargo de las Cortes de Apelación."

- Y el artículo 736 del Código de Trabajo de 1992, posee un texto transitorio que dice: "Mientras no se construyan locales propios para la Corte de Trabajo y el Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional estos Tribunales funcionarán administrativamente en los locales que actualmente ocupan el Juzgado de Paz de Trabajo y la Cámara de Trabajo del Juzgado de Primera Instancia del Distrito Nacional, pero celebrarán sus audiencias en horas de la tarde y la noche en los salones de audiencia que se indican a continuación: ..."

LAS VACACIONES

- La propuesta de reforma sobre el artículo 177 del Código de Trabajo adolece de un pequeño error, en su acápite 2º, 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 2º 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.

LISTADO DE CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO

- El artículo 4 del Código de Trabajo 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 la denominación de ese Título 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.

- En la página 8 del siguiente enlace, proponemos un texto legal que podría solucionar el asunto: <https://carloshernandezcontreras.com/wp-content/uploads/2025/02/ProyectoReformaLaboral-AnalisisCarlosHernandezContreras-1.pdf>

EPÍLOGO

La legislación laboral dominicana es una de las mejores del continente.

Nuestro Código de Trabajo se encuentra en una especie de punto intermedio entre las rígidas legislaciones europeas y las muy flexibles leyes laborales estadounidenses. Y respecto a las legislaciones laborales de Suramérica y Centroamérica, la nuestra es, en muchos aspectos, mucho mejor.

En ese sentido, lo que se requieren son adecuaciones; que son las que ya hemos mencionado; que, de incluirlas en el Proyecto de Reforma, con toda seguridad, al analizar las cosas en retrospectiva, se podrá decir que la Reforma Laboral del año 2025, cumplió el mismo cometido que en su momento cumplieron las grandes reformas de 1992 y de 1951.

En los encuentros y seminarios entre especialistas de Derecho Laboral que se han celebrado desde que este Proyecto de Reforma se puso en manos del Senado, se han develado falencias y omisiones sustanciales; algunas de ellas muy graves. Y frente a todo eso, los promotores de ese proyecto, en especial los del Ministerio de Trabajo, han replicado: “es mejor algo que nada”; “no es la reforma perfecta, pero es lo que pudimos conseguir en el Dialogo”; “es un avance, veremos más luego cómo se sigue reformando.”

No. Eso no es correcto ni está bien. El asunto no es reformar por reformar; simplemente por decir “hicimos una reforma laboral”.

No se explica cómo en un proyecto de reforma laboral, que se supone que es integral y que “resolverá” y “modernizará” la legislación laboral dominicana. Al menos, eso es lo que ha dicho públicamente el Ministerio de Trabajo, estén ausentes artículos como el 86, sobre el recargo diario; el artículo 100 sobre la comunicación de la dimisión; el artículo 239 sobre la protección de la maternidad, etcétera, etcétera.

Tampoco se justifica que se hayan propuesto textos como el 162, relativo a la jornada de trabajo, que agravan las cosas y no resuelven nada; no se justifica que hayan aumentado 3 días a 8 días el artículo 539, sin darse cuenta que eso no soluciona nada en lo absoluto; no se justifica que hayan modificado los artículos 638 y 646, haciendo ejecutorias las sentencias de apelación a pesar haber sido recurridas en casación.

Hay propuestas que rayan en la insensatez: ¡Quitar el domingo como día feriado!; ¡hacer que las leyes laborales concebidas para una empresa, sean aplicables en los hogares dominicanos en sus relaciones con las domésticas!

En fin, hay un montón de cosas más que son insostenibles. Pero, gracias a Dios el asunto está en manos del Senado de la República, y estamos a tiempo para corregir las cosas.

Hay que pensar en grande. Hay que ser resolutos. Y si esta reforma va, pues que se haga como Dios manda. Bien hecha; bien concebida. Que sea efectiva y eficaz. Esto es, que resuelva los problemas que ameritan resolución, de modo que quede en los anales de la Historia como una modificación oportuna y atinada como lo fueron en su momento las grandes reformas de 1951 (que consolidó todas las leyes laborales existentes en un Código de Trabajo) y la de 1992, que dio lugar el llamado Nuevo Código de Trabajo.

Carlos Hernández Contreras
24 de marzo de 2025
Santo Domingo, R.D.

ANEXO: Documento titulado **ANÁLISIS Y COMENTARIOS SOBRE EL PROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO DEL PODER EJECUTIVO**, depositado en el Senado el 11 de diciembre 2024, se encuentra accesible en el siguiente enlace:
<https://carloshernandezcontreras.com/wp-content/uploads/2025/02/ProyectoReformaLaboral-AnalisisCarlosHernandezContreras-1.pdf>.