

**LA REFORMA LABORAL: COSAS QUE DEBEN CORREGIRSE – RÉGIMEN
LEGAL DE LA PRUEBA EN TRIBUNALES (1ª PARTE)**

- 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 REFORMA LABORAL: COSAS QUE DEBEN CORREGIRSE – EJECUCIÓN DE SENTENCIAS Y EL RECURSO DE CASACIÓN (2ª PARTE)

- 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 ejecutivo 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.
- Al ver cosas como esas, uno se pregunta: ¿Y dónde estaban, o qué estaban pensando los representantes del sector empleador durante la discusión del proyecto de reforma, que dejaron pasar esa?!
- ¿O será que el Ministerio de Trabajo filtró ese texto y lo envió al Poder Ejecutivo, sin que eso se haya efectivamente acordado?
- Nos hacemos estas interrogantes, pues al participar en eventos y encuentros en que se debate el proyecto de reforma, tanto representantes o asesores de ambos sectores (empleadores y trabajadores) han manifestado que tal o cual cosa no se aprobó del modo como se negoció durante el Diálogo Tripartito.
- 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.

**LA REFORMA LABORAL: COSAS QUE DEBEN CORREGIRSE – NO
CONVIENE ELIMINAR EL DOMINGO COMO DÍA FERIADO (3ª PARTE)**

- 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>

**LA REFORMA LABORAL: COSAS QUE DEBEN CORREGIRSE – SOBRE
LISTADO DE CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO (4ª PARTE)**

- 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>

**LA REFORMA LABORAL: COSAS QUE DEBEN CORREGIRSE – ARTÍCULO 86
DEL CÓDIGO DE TRABAJO (5ª PARTE)**

- 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>

**LA REFORMA LABORAL: COSAS QUE DEBEN CORREGIRSE – LA DIMISIÓN
Y EL ARTÍCULO 100 DEL CÓDIGO DE TRABAJO (6ª PARTE)**

- 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>

**LA REFORMA LABORAL: COSAS QUE DEBEN CORREGIRSE – LA
MATERNIDAD Y ARTÍCULO 239 DEL CÓDIGO DE TRABAJO (7ª PARTE)**

- 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 tópic.
- 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>

LA REFORMA LABORAL: COSAS QUE DEBEN CORREGIRSE – LAS DOMÉSTICAS, LABOR INTERMITENTE SIN HORAS EXTRAS (8ª PARTE)

- 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>

LA REFORMA LABORAL: COSAS QUE DEBEN CORREGIRSE – LAS DOMÉSTICAS. SE LES FUE LA MANO CON ESTA PROPUESTA (9ª PARTE)

- 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 REFORMA LABORAL: COSAS QUE DEBEN CORREGIRSE – EN CUANTO A
LA JORNADA DE TRABAJO (10ª PARTE)**

- 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.quidlo.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](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>

LA REFORMA LABORAL: COSAS QUE DEBEN CORREGIRSE – EN CUANTO A LAS VACACIONES (11ª PARTE)

- 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.

LA REFORMA LABORAL: COSAS QUE DEBEN CORREGIRSE – EL ARTÍCULO 539 DEL CÓDIGO DE TRABAJO (12ª PARTE)

- 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 que 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>

LA REFORMA LABORAL: COSAS QUE DEBEN CORREGIRSE – EL AUXILIO DE CESANTÍA (12ª PARTE)

- 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>