

REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO APROBADAS POR EL SENADO DE LA REPÚBLICA

9 de julio de 2025

*Se destacan en color rojo las que deben corregirse
por no ser convenientes para el país.*

1. En la parte relativa a los principios fundamentales, se modifican los Principios Fundamentales VII, XII y XII, añadiéndosele frases y términos que carecen de trascendencia. Por ejemplo, la mención de la "preferencia sexual" como una causal de discriminación, la mención de la "negociación colectiva" como uno de los derechos básicos de los trabajadores, y la enunciación de los principios rectores del proceso en los tribunales de trabajo.
2. Se modifica el artículo 45, relativo a las prohibiciones de los trabajadores, en donde se suprime el ordinal 3º, que prohíbe hacer colectas en el lugar de trabajo, y se sustituye por un nuevo ordinal bajo el número 4º, que prohíbe el uso de dispositivos electrónicos en el lugar de trabajo.
3. Se modifica el artículo 46, relativo a las obligaciones del empleador, añadiéndose en el ordinal 8º la obligación del empleador de guardar el debido respeto a la dignidad e integridad personal del trabajador. Y, de otra parte, se añaden dos obligaciones más para los empleadores, la de pagar el salario oportunamente y sin retraso y la de fomentar un ambiente laboral libre de acoso laboral sexual o psicológico.
4. En el artículo 51, relativo a las causales de suspensión, se mejora la redacción del ordinal 6º, que se refiere a la enfermedad como causa de suspensión y se modifica la redacción del ordinal 7º, que se refiere a los accidentes de trabajo. El ordinal 5º, relativo a la prisión arresto del trabajador, también cambia en su redacción y se actualiza conforme a una jurisprudencia del Tribunal Constitucional. En ese mismo artículo 51 se crea un nuevo ordinal 10º, que se refiere a la facultad del presidente de la República de suspender las labores en ocasión de estados de excepción o emergencias sanitarias.

5. Estos cambios que se introducen en el artículo 51 provocan una contradicción con el artículo 55, que es el que se refiere a las causales de suspensión que requieren autorización del Ministerio de Trabajo. En ese artículo 55 se enumeran los ordinales del artículo 51 que están sujetos a resolución del Ministerio de Trabajo. Pero, como ahora el proyecto de ley cambia la numeración de los ordinarios del artículo 51, entonces no hay coherencia entre ambos artículos, y se incurre en el error de sujetar las disposiciones del Presidente de la República a una autorización del Ministerio de Trabajo.
6. En el artículo 52 se modifica la terminología y en vez de mencionar al viejo Seguro Social, se menciona al Sistema Dominicano de la Seguridad Social, de la ley 87-01.
7. En el artículo 54, relativo a las licencias remuneradas, se aumenta la Licencia por Paternidad a 4 días, y, de otra parte, se especifica que los días de licencia son días laborables y no días calendario, algo que no estaba del todo claro.
8. En el artículo 68, relativo a las causas de terminación del contrato sin responsabilidad para las partes, se añade una causal: El otorgamiento de una pensión de vejez y discapacidad
Sin embargo, el asunto no queda claro, pues el mismo proyecto de ley modifica el artículo 83 del Código, en donde se dispone que si el contrato termina por una jubilación o retiro del trabajador, el empleador queda con la obligación de pagar prestaciones laborales como si el contrato terminaste por desahucio. Este punto lo desarrollaremos más ampliamente al comentar el artículo 83.
9. Se modifica ligeramente el artículo 70, relativo a la carta constancia de empleo que el empleador debe expedir cuando termina el contrato. El asunto es intrascendente.
10. **El artículo 83 el Código actual, prevé que si el contrato termina por jubilación o retiro con una pensión del Instituto Dominicano de Seguros Sociales (hoy inexistente), el empleador queda con la obligación de pagar prestaciones laborales como si se tratase de un desahucio.**
Este artículo 83 quedó sin efecto, primero, porque el Instituto Dominicano de Seguros Sociales dejó de existir. Por tanto, en ningún caso el empleador iba o va a tener que pagar liquidación pues ya no se expiden ese tipo de pensiones; y segundo, porque el artículo 58 de la Ley 87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social establece que, si el contrato termina con una pensión de vejez reconocida por el Sistema Dominicano de la

Seguridad Social, el empleador queda liberado de pagar prestaciones laborales.

Sin embargo, ahora el proyecto de ley aprobado por el Senado dispone que si la pensión es otorgada por el Sistema Dominicano de Seguridad Social, el empleador quedará obligado a pagar las prestaciones laborales como si fuera un desahucio.

En otras palabras, se está derogando y dejando sin efecto al artículo 58 de la Ley 87-01, que libera al empleador de pagar prestaciones en caso de pensión o jubilación. Pero además, se está incurriendo en una contradicción: Por un lado, en el artículo 68 del proyecto de ley del Senado, se indica que el contrato termina “sin responsabilidad” si la causa de terminación es una pensión del Sistema Dominicano de Seguridad Social, y por otro lado, en el artículo 83 del mismo proyecto de ley, se dice que el contrato de trabajo sí termina con responsabilidad, pues pone a cargo del empleador pagar la liquidación.

- 11. En el artículo 86, que se refiere al recargo diario por impago de las prestaciones laborales, el proyecto de ley del Senado dispone que el plazo de 10 días se trata de días laborables, no días calendario. El asunto es lamentable, a pesar de todos los males que ha causado ese recargo, el Senado no tiene el tino de ponerle un límite, digamos de 6 meses, como ocurre en los casos de despido, según lo prevé el artículo 95.**
12. En cuanto al artículo 88, que es el que se refiere a las causales de despido, hay algunas modificaciones. En el ordinal 9º se incluye a la “divulgación de información confidencial” como una causal de despido, y de otra parte se añade una causal bajo el número 20º, que se refiere al acoso laboral como una falta grave que justifique el despido.
A nuestro parecer, se incurre en un error de estilo pues esa causal no está llamada a ser la última del listado del artículo 88, sino una más entre todas las causas. La causal final debe ser siempre la causal 19º del actual Código, que se refiere a la violación de cualquier otra obligación sustancial del contrato de trabajo. Eso es lo lógico y lo habitual.
13. En el artículo 90, relativo al punto de partida del plazo de los 15 días para ejercer el despido, se introduce una ligera modificación, que deriva de la jurisprudencia de la Suprema Corte, la cual no tiene trascendencia.
14. En el artículo 98, relativo al ejercicio de la dimisión, se añade la mención del plazo de 15 días para ejercerlo, lo cual me parece intrascendente.

15. El artículo 97 se coloca con posterioridad al artículo 98, lo cual es un error de redacción que debe ser corregido.
16. Y en cuanto al artículo 97, que enuncia las causas de dimisión, se mantiene todo igual salvo que al final se añade como causal el acoso laboral.
- 17. Es importante hacer notar que el artículo 100, relativo a la comunicación de la dimisión, se mantuvo intacto, muy a pesar de que se trata uno de los textos que más problemas está dando en la práctica. Es lamentable que se haya desaprovechado la ocasión y no modificar un texto de tanta trascendencia.**
18. El artículo 127, relativo a los convenios colectivos por rama de actividad, es modificado tan solo para sustituir la mención de Ministerio de Trabajo en vez de Secretaría de Estado de Trabajo.
19. El artículo 133, que se refiere a la publicidad del Reglamento Interior de Trabajo, es modificado en cuestiones de redacción.
- 20. Se crea un nuevo artículo 133-Bis, en donde se pone a cargo de los empleadores, garantizar un entorno laboral libre de violencia y hostigamiento, y a seguidas se establecen una serie de obligaciones a cargo de los empleadores en relación a este asunto.**
Nos parece que la inserción de ese texto es innecesaria, pero a la vez dañina y peligrosa por lo que de inmediato explico.
Ahí se están poniendo una serie de cargas bajo la responsabilidad de los empleadores, muy similares a las del Comité de Higiene y Seguridad Industrial, que hoy en día da lugar a dimisiones sorpresas que automáticamente quedan justificadas y comprometen al empleador apagar las prestaciones laborales, con la agravante de que eso del Comité de Higiene y Seguridad Industrial es algo que sólo se aplica a las empresas o establecimientos que sobrepasan los 15 trabajadores. Sin embargo estas obligaciones que se están colocando en este nuevo artículo 133-Bis, estarán cargo de cualquier empleador pequeño, aunque sea una sola persona que solo tenga un empleado; y se le obliga a tener políticas internas de prevención; se le obliga a establecer mecanismos confidenciales y eficaces de recepción de quejas y denuncias; se le compromete a investigar hechos e incluso a promover una cultura institucional basada en el respeto de la dignidad y la resolución pacífica de conflictos.
Eso quiere decir que cualquier trabajador en lo delante quedará facultado para presentar una dimisión y esta quedará justificada

sin tener que probar absolutamente nada, y tendrá que ser el empleador el que tenga que probar que tiene todas esas obligaciones en vigor en su negocio, aunque se trate de un empleador único o se trate de un negocio de no más de 5 personas.

Con los precedentes que ya tenemos con el esto de los Comités de Higiene y Seguridad Industrial, basta y es suficiente para saber que este nuevo artículo 133-Bis, será un verdadero dolor de cabeza para las Mipymes y emprendedores.

21. En el artículo 138 se introducen reformas de redacción que no tiene mucha trascendencia, lo mismo que en el artículo 143.

22. El artículo 157, que se refiere a la jornada de trabajo, se introduce un nuevo esquema de descansos intermedios, que, a nuestro juicio, es peor que el que actualmente se tiene, y que por tanto lo ideal hubiera sido dejarlo como está. Luego, en ese mismo artículo se mantienen los toques de 9 y 10 horas diarias en establecimientos comerciales industriales, respectivamente, sin tomar en cuenta la realidad en la economía del país y en todas partes del mundo: Los toques tolerados son de hasta 12 horas por día, no más de 4 días por semana, y siempre que se pague o como horas extras las que sobrepasen a 44 horas semanales.

23. En el artículo 159, que se refiere a la presentación de planillas de personal, se introduce modificaciones que mejoran la redacción de acuerdo con la época digital en que estamos viviendo, y se aprovecha la ocasión para incluir el reporte de las vacaciones dentro de la planilla de personal, algo que se está haciendo desde el año 1993, pero que no contaba con un aval de la ley.

24. En el artículo 160 del Código se pone a cargo del empleador, notificar al Ministerio de Trabajo las horas extras los trabajos, los empleos móviles y ocasionales, así como las modificaciones sobre la planilla de personal fijo, todo esto ya lo contempla el reglamento de aplicación del Código, pero aquí se coloca en la ley.

25. El artículo 162, que se refiere a las autorizaciones del Ministerio de Trabajo para jornadas especiales, esto se modifica sustancialmente y lo más relevante es que se establece la posibilidad de jornadas de hasta 12 horas por día, pero a condición de que no se trabajen horas extras, lo cual es un contrasentido y no se compadece con lo que opera y ocurre en la práctica desde hace más de 25 años.

Desde hace más de 25 años en el país y en el mundo, operan las jornadas 4 x 4 y 4x3 en la Industria y en muchos sectores de la

economía, y esto se sustenta en jornadas de 12 horas por no más de 4 días a la semana a cambio de un descanso más prolongado durante la misma semana y siempre contemplando el pago de las extras. Sin embargo, esto se troncha o se obstaculiza con esta propuesta de reforma.

26. En el artículo 163, que se refiere al descanso semanal, se dispone que si las partes convienen librar un día distinto al domingo, y por ende se labora el domingo, la labor de dicho domingo se pagará con el salario ordinario y no con el aumento del día feriado. Esta propuesta de modificación es, en principio saludable, pues parte de la base de que el domingo es el día no laborable por excelencia durante la semana. Sin embargo, observaremos más adelante que el mismo proyecto de ley del Senado, elimina el domingo como día feriado.
27. Se modifica el artículo 165, que dispone que los días declarados no laborables serán de descanso remunerado, añadiéndosele un párrafo conforme al cual el Poder Ejecutivo podrá declarar por decreto días no laborables, atendiendo a desastres naturales, a situaciones de emergencia o de seguridad nacional.
28. Se modifica el artículo 177, relativo a las vacaciones, aumentando ligeramente los días de vacaciones y aclarando que pueden fraccionarse las vacaciones a partir de los 6 días corridos de disfrute.
29. Se modifica el artículo 180, que se refiere a la proporción de vacaciones, con algunas modificaciones intrascendentes de redacción.
30. Se modifica el artículo 186, de modo que las vacaciones deban reportarse junto con la planilla de personal fijo, cosa que ha estado ocurriendo desde el año 1993, pero que no estaba previsto en la ley.
31. Se modifica el artículo 189 que es el que exige a todo empleador llevar un libro-registro sobre el disfrute de las vacaciones, de modo que la redacción quede un poco aligerada y más cónsona con los tiempos actuales digitales.
32. Se modifica el artículo 190 para especificar que durante las vacaciones no puede ejercerse el despido.
33. Se modifica ligeramente el artículo 196, relativo al pago del salario ordinario.

34. Se modifica el artículo 226, disponiendo que las empresas de zonas francas tendrán que pagar participación en la utilidad de la empresa.

Me parece que eso no es lo más conveniente para el país ni para ese sector de la economía, que genera mucho empleo, y es precisamente en base a una serie de particularidades fiscales del cual goza.

35. El artículo 228, relativo la propina en hoteles y restaurantes, lo principal es que se obliga a distribuir dicha propina a todos los trabajadores del establecimiento, aunque no hayan laborado u ofrecido servicios a los clientes. En el texto actual, la propina sólo se distribuye entre personal que ha prestado el servicio. Por otro lado, se incorporan artículos y textos que provienen del reglamento de aplicación del Código de Trabajo, relativos a la propina legal.

36. En los artículos 232, 236, 237 y 238, todos relativos a la protección de la maternidad, se introducen cambios semánticos o de redacción, adecuando el Código de Trabajo al Convenio 183 de la OIT, sobre la protección de la maternidad.

37. En el artículo 240 relativo a la Lactancia, se condiciona los permisos de lactancia a que la madre esté lactando, de lo contrario no podría disfrutar de esos permisos. No me parece que eso sea conveniente ni correcto, pues, aunque se le llame "lactancia", el propósito de esos permisos no se limita a lactar al niño, sino a que la madre acompañe y esté con el niño.

38. Se modificó el artículo 242 en cuanto a su redacción, y se refiere a las licencias derivadas de la protección de maternidad.

39. En cuanto al trabajo doméstico, se le cambia su denominación para que lo delante se llame "trabajadores del hogar" y se moifican los artículos 258 al 265. En esos artículos se establece una jornada de trabajo de 8 y 44 horas para las trabajadoras domésticas, de lo que se desprende que, al tener esos límites fijados por la ley, tendrán derecho al pago de horas extras. Se establece la obligación de tener protección de la maternidad, muy a pesar de que el Sistema Dominicano de Seguridad Social todavía no les ofrece cobertura ni ha establecido las condiciones bajo las cuales esta protección social se producirá. Y lo más grave de todos es que han hecho aplicable para las domésticas todo lo relativo a la formación y prueba del contrato, en específico el artículo 16 del Código de Trabajo, que establece la presunción en favor de todo trabajador demandante contra una empresa, de modo que será

válido todo lo que alegue el demandante, bajo la premisa de que el empleador lleva y está obligado a mantener una serie registros planillas y reportes habituales al Ministerio de Trabajo, cosa que no ocurre en los hogares dominicanos y las ama de casa.

Nos parece que todo lo que se está disponiendo con relación a las domésticas, es algo grave que va a afectar a los hogares dominicanos.

40. Se crea todo un capítulo en el Código de Trabajo a partir del artículo 276 para regular el Teletrabajo. Básicamente, lo que se está haciendo es vaciarse en el Código la Resolución sobre Teletrabajo que emitió el Ministerio de Trabajo en el año 2020, luego de la pandemia.

Es una resolución y una reglamentación, en sentido general, poco práctica, que no ha tenido aceptación y que no se está aplicando pues es en extremo rígida y no se compadece con la realidad del Teletrabajo, tal y como se está ejecutando en el país, sobre todo después de la pandemia.

41. En los artículos 314 y 315 se definen los trabajos de las personas con discapacidad.

42. En el artículo 337 se introducen cambios de redacción intrascendentes.

43. Al artículo 376 se le quitó el último párrafo, relativo al registro sindical. No creo conveniente esa eliminación.

44. En el artículo 439, relativo a los actos de comprobación de los inspectores de trabajo, se incorpora un párrafo final que habla de un llamado "cuerpo especial de inspección de la Tesorería de la Seguridad Social" que no creo que exista, pues la ley que reformó la Ley 87-01, estableciendo que, con motivo de violación a la Ley de seguridad social, la inspección la puso a cargo de los inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo. Por tanto, no hay un llamado "cuerpo especial de inspección de la TSS". Esto debe ser rectificado o corregido.

45. En el artículo 489 se eliminó la notificación vía telegráfica y telegramas, que ya no se da en la práctica, y se puso como condición para los emplazamientos y citaciones en tribunales laborales, la notificación de actos de alguacil.

46. El artículo 537, que en su último párrafo se refiere a la indexación por variación de los precios cuando se produce una condenación por parte de los tribunales; en ese párrafo se excluyó de la dicha

indexación al recargo previsto en el artículo 86, que es el que dispone un día de salario por cada día de retardo después de 10 días de haberse ejercido el desahucio. Se trata de la incorporación de una jurisprudencia de la SCJ que así lo dispone.

47. En el artículo 539, que es aquel que obliga a consignar en un banco el duplo de las condenaciones dispuestas por un tribunal de primera instancia, ha sido modificado sustancialmente.

Ahora, según el proyecto de ley del Senado, sólo habrá que consignar el monto de la condenación y no el duplo. Se aclara que la consignación se podrá hacer en un banco o una institución financiera, cosa que no se decía en el texto actual del código.

Sin embargo, se añade un segundo párrafo a ese artículo 539, disponiendo que las consignaciones deberán ser validadas apoderando al juez de los referimientos, quien deberá celebrar una audiencia al respecto. En la actualidad basta con depositar administrativamente la consignación. Basta incluso con solicitarla administrativamente. Sin embargo, ahora se está obligando a la celebración de un juicio, con audiencias y eventualmente con incidentes y todas esas cosas, tiempo durante el cual, mientras no se valide la consignación, hay riesgo de embargo.

Por otro lado, en ese artículo 539 se aumenta el plazo de 3 días a 8 días francos para que la empresa busque el dinero y lo coloque en consignación

Eso lamentablemente no es una solución; sobre todo si la empresa es MIPYME y tiene que buscar digamos 1,000,000 o 2,000,000 de pesos; sencillamente porque no estará en condiciones de buscarlo para poder acceder a apelación, ni en los actuales 3 días ni en los 8 días ni en 30 días; o sea, que el problema sigue latente.

Por último, en ese artículo 539 se incorporó son como párrafos, decisiones de la Suprema Corte de Justicia que admiten la apertura de una fianza como garantía en sustitución de la consignación y que han facultado al juez de los referimientos para suspender la ejecución de la sentencia, sin garantía, bajo ciertos supuestos o condiciones que ha detallado la jurisprudencia y que ahora se incorporaría a la ley.

48. En el artículo 541, que lista los medios de prueba que se pueden presentar en los tribunales laborales, se añaden los medios audiovisuales y electrónicos.

En cuanto a los artículos 543 al 546, relativos a la producción de la prueba escrita en el tribunal laborales, estos se modifican en cuanto a su redacción. Pero lo más relevante es el artículo 546, en donde se dispone que una vez se haya presentado un nuevo documento en audiencia o previo a la audiencia, el juez queda

facultado para autorizar su incorporación a los debates y continuar con el desarrollo del proceso sin darle la oportunidad a la contraparte, es decir a la parte contra quien se aportó la documentación para referirse a la nueva prueba o para defenderse o para replicar la prueba escrita que se ha aportó a los debates.

El asunto es grave dado viola el derecho de defensa y el debido proceso pues deja en estado vulnerable a una parte del proceso porque no le da la oportunidad de defenderse e incorpora automáticamente a los debates un medio de prueba sin darle oportunidad a replicar o defenderse.

49. Se modifica el artículo 538, relativo a la presentación de listas de testigos, aumentando de 2 a 3 días francos el plazo para presentar lista de testigos y exigiendo además que se presente una copia del documento de identidad del testigo.
50. En el artículo 554, relativo las tachas de testigos, se faculta al tribunal a escuchar como testigos a las personas que figuren como codemandados, lo cual es una disposición muy conveniente, que, en principio, acabará con la práctica abusiva de incluir como codemandados a los potenciales testigos que tienen las empresas para justificar despidos o aspectos controvertidos en demandas por dimisión.
51. Se modifica el artículo 555, relativo a interrogación de los testigos, esto en cuanto a la redacción. Lo mismo ocurre con los artículos 556 y 557.
52. Se modifica el artículo 582 en cuanto a su redacción, y que se refiere al contenido de las actas de audiencia que contienen los interrogatorios de testigos.
53. Se modifica en cuanto a su redacción, el artículo 592, relativo a las nulidades de procedimiento.
54. Los artículos 611 al 616, todos relativos al procedimiento sumario, se modifica en cuanto a su redacción.
55. La redacción del artículo 219 se modificada y se refiere a la admisibilidad del recurso de apelación.
56. El artículo 621, relativo a la presentación de recursos de apelación es modificado de modo que en adelante dichos recursos se presente ante la secretaría del juzgado de primera instancia que

ha dictado la sentencia y no, como ocurre en la actualidad, que debe presentarse ante la secretaría de la corte de apelación.

57. Como consecuencia del cambio que se propone en el artículo 621, también quedan modificados los artículos 600, 626, 628 y 629.

58. Los artículos 628 y 629, relativos a la presentación de la prueba documental y a la celebración de audiencias en grado de apelación, quedan modificados. Y lo más relevante es que el plazo para el depósito de documentos y el emplazamiento de la audiencia, el cual queda reducido a 3 días francos en vez de los actuales 8 días francos.

59. El artículo 638, relativo a los efectos de la sentencia de apelación, queda modificado, añadiéndosele un tercer párrafo conforme al cual las sentencias de apelación serán ejecutorias vencido el plazo de 8 días francos a partir de su notificación y con la obligación de consignar las sumas condenatorias.

Esta propuesta de modificación es grave pues se está creando un segundo artículo 539 que no existía para las sentencias de las cortes de apelación, con la agravante de que no hay un procedimiento previsto para presentar la garantía o consignación que se está disponiendo en ese tercer párrafo del artículo 638.

Me explico: En el artículo 539, que se refiere a la sentencia de primer grado, se dispone que la parte que sucumbe está obligada a depositar en un banco la suma condenatoria o en su defecto aperturar una fianza acudiendo ante el juez de los referimientos, y que eso debe hacerlo dentro del plazo de 8 días francos.

Esa obligación no existe en la actualidad en cuanto a las sentencias de las cortes de apelación, pues basta con que el recurso de casación se interponga acompañado de una demanda en suspensión de ejecución de sentencias dirigida a la Suprema Corte y con eso es suficiente para evitar un embargo sobre la parte que haya cumplido, por lo general una empresa (pues si el trabajador es quien sucumbe, no existe riesgo de embargo).

Ahora, con el texto que propone el Senado en el artículo 638, la sentencia de las cortes de apelación serán ejecutorias vencido el plazo de 8 días francos y no se ha dispuesto el procedimiento a seguir para satisfacer la nueva consignación que se está imponiendo, que antes no existía. ¿A dónde se va a ir? ¿Al juez de los referimientos o a la Suprema Corte de Justicia? Pero, además, si antes no existía esa obligación y bastaba con demandar la suspensión ante la Suprema Corte, para que ésta posteriormente fije una garantía, ¿por qué ahora hay que hacerlo tan conminatorio y obligar a poner una garantía inmediatamente, sin decir cómo ponerla ni dónde acudir?

60. Son modificados sustancialmente los artículos 653 y 655, ambos relativos al ofrecimiento real de pago, las consignaciones y las demandas en validez. En lo adelante el deudor (que siempre es la empresa) se podrá liberar de la obligación de pago mediante una consignación o depósito en la cuenta bancaria del acreedor que es siempre el trabajador. El problema es que no se aclara la situación cuando haya un cuota litis notificado. Se presume o hay que presumir que si el trabajador apodera un abogado y este notifica un cuota litis ya no será posible hacer la transferencia que está disponiendo el nuevo proyecto de ley. Sin embargo, esto no queda claro.

Por otro lado, se establece algo que ya dispone la jurisprudencia y es que la demanda en validez de ofrecimiento real de pago y consignación se conoce, en principio, bajo el procedimiento sumario; pero, si hay una demanda principal relativa al mismo contrato de trabajo, se deberán instruir conjuntamente ambas demandas bajo el procedimiento ordinario.

61. El artículo 681 se modifica y se habla de unos "conciliadores", cuando en realidad la ley habla de "vocales". Nos parece que ha habido un lapso de parte del Senado al proponer una reforma en ese artículo.

62. En el artículo 706, relativo a la organización judicial de los tribunales laborales, las novedades son la creación de 6 salas en primera instancia en la provincia de Santiago; una en la provincia Sánchez Ramírez; 6 en la provincia de Santo Domingo, cuando actualmente están funcionando cuatro; 2 en La Altagracia, cuando actualmente funciona una; y 1 en Valverde. Asimismo, se crean 2 salas en Santiago, en grado de apelación y 2 salas en San Pedro de Macorís, en grado de apelación. Se crea, además, 1 corte de apelación laboral en San Cristóbal y 2 salas de apelación en la provincia de Santo Domingo.

63. El artículo 704 recibe unas modificaciones intrascendentes sobre redacción.

64. El artículo 715 también recibe modificaciones que consisten en incorporar la resolución de la de la Suprema Corte de Justicia que establece el procedimiento a seguir en materia de casos penal laborales.

65. En el mismo artículo 715 se establece que la acción pública será perseguida por un Ministerio Público especializado en materia de trabajo, sin especificar el distrito judicial, o sea, que abarca a todas

las provincias del país. En la actualidad sólo eso está en los distritos judiciales de Santiago y de la Capital.

66. En los artículos 720 y 723 se establece todo un nuevo régimen sancionatorio en materia penal laboral. Se recrudecen las sanciones penales a cargo de las empresas y se amplían los casos de infracciones. Eso nos parece un exceso innecesario.

67. El artículo 68 del proyecto de ley del Senado modifica el artículo 1º de la Ley 108 de 1967, que es la que declara y lista los días no laborables en la República Dominicana. Al hacerlo el proyecto de ley quita como días feriados al Día de Reyes o 5 de enero, al Día del Trabajo o día 1º de mayo, al día de la Constitución o 6 de noviembre y elimina también al domingo como día feriado

Nos parece que es un error garrafal la eliminación de todos esos días de asueto que tradicionalmente lo han sido en la República Dominicana, muy especialmente el domingo.

Basta con hacer una simple búsqueda en Google para constatar y que todos los países del mundo; todos tienen un día de la semana que es no laborable. En su gran mayoría el domingo es el día de la semana elegido como el no laborable, y en los países de cultura musulmana y en Israel el día de la semana no laborable es el sábado. Pero en todos los casos y en todas partes del mundo se trabajan 6 días y se libra uno.

Es más, es un asunto hasta bíblico: Dios creó el mundo luego de haber trabajado 6 días y descansó en el último día de la semana.

¿Cómo se les ocurre a los senadores de nuestro país eliminar el domingo como día de descanso?!! Vamos a convertirnos en el único país del planeta que tiene esa anomalía y distorsión.

68. Finalmente, el proyecto de ley del Senado deroga los artículos 166 al 176, que son artículos relativos al cierre de establecimientos en los fines de semana, los cuales están en desuso desde hace más de 50 años. Por tanto, no es incorrecto la derogación.