CARLOS HERNÁNDEZ CONTRERAS
SANTO DOMINGO, REPÚBLICA DOMINICANA

APRECIACIÓN CRÍTICA DE LA SENTENCIA TC/1168/26, DEL 13 DE NOVIEMBRE DE 2026

¿EL PREAVISO ES EXCLUSIVO DEL DESAHUCIO, O PUEDE TAMBIÉN DARSE EN EL DESPIDO Y LA DIMISIÓN?

INTRODUCCIÓN

El Tribunal Constitucional (TC) acaba de emitir una curiosa sentencia mediante la cual valida la dimisión con preaviso. Y el asunto es muy relevante por dos razones:

- Primero, porque al ser una sentencia del TC, es prácticamente como si fuese una reforma al Código de Trabajo (CT) en el aspecto juzgado. Por tanto, habría que tenerlo en cuenta hasta que el asunto no sea revertido o el CT modificado.
- Segundo, porque a partir de esa sentencia, un trabajador podría dimitir con efectividad hacia el futuro, y continuar trabajando en la empresa hasta que venza el "preaviso" que él mismo decidió, cosa nunca vista en las relaciones laborales dominicana, y asunto que tampoco previó el Legislador al instituir la dimisión.

Se trata de un caso de una trabajadora que comunicó su dimisión al empleador y en las 48 horas al Ministerio de Trabajo (MT). Pero la ejerció con un preaviso: con efectividad a una fecha posterior.

¿Es eso posible en una dimisión? ¿O en un despido? Nos parece que no lo es factible, y que es además incompatible con la dimisión. Y de inmediato me explico.

1. EL ASUNTO NO SE CIRCUNSCRIBE AL ARTÍCULO 100 DEL CT

Se podría alegar que no hay una violación al Art. 100 del CT, pues si tras ejercer su dimisión el trabajador lo comunicó al MT dentro en 48 horas – que fue lo que ocurrió en el caso juzgado – entonces se cumplió con ese texto legal.

Sin embargo, el asunto no se circunscribe a la violación de ese exclusivo texto legal; la cuestión es si es factible y viable que la dimisión se ejerza otorgando un preaviso.

Y ahí está el equívoco del TC.

2. EL PREAVISO ESTA SÓLO PREVISTO EN EL DESAHUCIO

La ley, en el Art. 75 del CT, define el desahucio como el acto por el cual una de las partes, «mediante aviso previo a la otra y sin alegar causa», pone término al contrato. Ese preaviso se otorga o se paga (Arts. 76 y 79 del CT).

Pero la ley no prevé ese preaviso al definir el despido (Art. 87 del CT), ni al definir la dimisión (Art. 96 del CT). Y el TC no puede añadir a esas figuras lo que el Legislador no dispuso.

Hay algo más que cabe preguntarse: ¿Es el preaviso compatible con el despido y con la dimisión?

La Corte de Casación francesa lo tiene claro desde hace décadas. Definió la falta grave como aquella que «rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis» (Cass. soc., 26 feb. 1991, Bull. civ. V, No. 97). Es decir, la que hace imposible mantener al trabajador en la empresa aun durante el preaviso.

Hoy la define, simplemente, como la que «rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise» (Cass. soc., 27 sep. 2007, No. 06-43.867). Y el Código de Trabajo francés solo concede el preaviso cuando el despido no se funda en una falta grave (Art. L1234-1).

Por eso la doctrina francesa concluye que la falta grave es incompatible con cualquier ejecución del preaviso (Gilles Auzero, Revue de droit du travail, 2007, pág. 650): el empleador que deja trabajar al despedido durante el preaviso pierde el derecho a invocarla.

Los franceses lo tienen claro: el preaviso no es compatible con el despido, porque el despido se sustenta en una falta grave que se le enrostra a la contraparte en el contrato de trabajo.

A todo esto se añade que el Código de Trabajo dominicano concibe al despido y la dimisión como figuras simétricas. Por tanto, con la dimisión ocurre lo mismo que ya ha establecido la doctrina y jurisprudencia francesas.

Así, por ejemplo, si pongo término al contrato acusando a mi empleador de maltrato, o de cualquiera de las faltas del Art. 97 del CT, se presume que la relación es inviable y que no puede proseguir.

Por tanto, el preaviso no es compatible con esos dos tipos de terminación del contrato.

3. EJEMPLOS ILUSTRATIVOS

Ilustremos el asunto con un par de ejemplos.

Un empleador le dice a su trabajador: «Te despido por falta de probidad y de honradez (Art. 88.3 del CT): alteraste la facturación de las comisiones, reportaste una parte y te apropiaste de otra. Pero vas a seguir trabajando conmigo hasta el día 30».

O bien: «Te despido porque faltaste dos días en este mismo mes (Art. 88.11 del CT). Pero sigue trabajando hasta el día 30».

¿Qué va a pensar el trabajador? «Pero ven acá: si me desvinculas y me das hasta el día 30 para que siga trabajando, lo que me estás haciendo es un desahucio con preaviso. Entonces, págame mis prestaciones».

«No», replicaría el empleador. «Yo no quiero pagarte prestaciones; por eso alego que faltaste dos veces este mes, y el Código dice que por eso te puedo despedir. Pero quiero que sigas trabajando conmigo hasta el día 30».

Señores, ¿ustedes creen que ese empleado, acusado de robo o despedido por dos faltas, va a seguir prestando servicios, alegre y contento, hasta el día 30?

Esos dos ejemplos hipotéticos evidencian lo que han dicho los franceses: el preaviso es incompatible con el despido. El despido conlleva una ruptura inmediata.

Y lo que hemos dicho del despido es idéntico para la dimisión, porque son figuras simétricas.

El trabajador le dice al empleador: «Dimito porque me maltrataste delante de todos mis compañeros (Art. 97.4 del CT). Tienes que pagarme mis prestaciones. Eso sí, me quedo trabajando hasta el día 30».

El empleador le responderá: «Si de verdad te maltraté, ¿cómo vas a quedarte conmigo hasta el día 30? Si puedes quedarte, es que la relación no era inviable. Lo que tú estás haciendo es renunciar, y quieres que yo te pague tu liquidación».

Entonces, no es posible.

CONCLUSIÓN

En fin, a nuestro parecer la decisión que ha adoptado el TC es desatinada en cuanto admite el preaviso en la dimisión.

Por fortuna, el expediente vuelve a las Salas Reunidas de la Suprema Corte de Justicia, en donde incluso podría remitirse ante los jueces del fondo, quienes están facultados para juzgar los hechos. Hay

precedentes en ese sentido (caso Freddy Dolores Pérez vs. PricewaterhouseCoopers, Salas Reunidas 11 mar. 2021, sent. 33-2021, expediente 2011-4481). En cuanto al TC, al menos no declaró justificada la dimisión: la naturaleza de esa ruptura y la gravedad de la falta siguen siendo cuestiones de hecho, que corresponde valorar a los jueces del fondo.

Y, si el criterio debe corregirse, el propio TC puede hacerlo, siempre que exprese sus razones (Art. 31, párr. I, de la Ley 137-11. Más sobre esto, véase: https://carloshernandezcontreras.com/puede-el-tribunal-constitucional-variar-su-propio-precedente-13-nov-2026/).

18 de noviembre de 2026

Santo Domingo, R.D.