

## RESUMEN EJECUTIVO

### Seguimos en reformas...

La propuesta de **reforma al Código de Trabajo de la República Dominicana** oficialmente presentada el 10 de octubre de 2024, se fundamenta en la necesidad de adaptar el marco legal laboral a los cambios sociales y económicos que han transformado el contexto del trabajo en el país. Con el objetivo de modernizar y fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores, así como de asegurar mayor eficiencia y claridad en la resolución de conflictos laborales, esta reforma busca incorporar disposiciones que respondan a las demandas actuales de los sectores productivos. Al reorganizar y actualizar las funciones de los juzgados de trabajo, y establecer mecanismos más ágiles y específicos, la propuesta pretende garantizar un sistema laboral más equitativo y acorde con los estándares internacionales, fomentando un ambiente laboral justo y competitivo que pueda responder a los desafíos de la globalización.



### Cambios Propuestos al Código de Trabajo de la República Dominicana

Categoría	Tipo de Cambio	Impacta	Cambio Propuesto y Referencia
Principio de No Discriminación	Modificación	Todos los empleados	El principio VII propone prohibir cualquier discriminación basada en género, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opiniones políticas, afiliación sindical, o creencias religiosas. Se exceptúan situaciones justificadas por requisitos específicos del empleo. Actualmente, el Código prohíbe discriminación sin detalles específicos. (Principio VII)
Derechos del Trabajador	Modificación	Todos los empleados	El principio XII amplía los derechos básicos, integrando la libertad sindical, negociación colectiva, no discriminación, salario justo, formación profesional, y respeto a la integridad personal del trabajador. Estos derechos son reconocidos explícitamente, a diferencia de la legislación actual, que los aborda de manera general. (Principio XII)

Categoría	Tipo de Cambio	Impacta	Cambio Propuesto y Referencia
Condiciones Laborales	Modificación	Todos los empleados	El artículo 45 introduce nuevas prohibiciones para los empleados, como la prohibición del uso de dispositivos electrónicos para fines no laborales y portar armas durante horas de trabajo. (Art. 45)
Obligaciones del Empleador	Modificación	Todos los empleados	El artículo 46 impone nuevas responsabilidades a los empleadores, incluyendo mantener condiciones de trabajo seguras y proveer medicamentos preventivos en caso de epidemias. Ciertas obligaciones de seguridad no incluyen estos detalles específicos. (Art. 46)
Suspensión del Contrato de Trabajo	Modificación	Todos los empleados	Se amplían las causas de suspensión del contrato de trabajo en el artículo 51, incluyendo licencias por epidemias y otras obligaciones legales del trabajador. Esto amplía las causas y añade flexibilidad frente a situaciones imprevistas, como emergencias sanitarias. (Art. 51)
Períodos de Descanso	Modificación	Todos los empleados	El artículo 157 redefine los descansos dentro de la jornada laboral, exigiendo al menos una hora de descanso total, con descansos de 30 y 15 minutos. Este cambio promueve un mejor balance entre trabajo y descanso que el régimen de descansos. (Art. 157)
Jornadas de Trabajo	Modificación	Todos los empleados	El artículo 162 permite jornadas extendidas de hasta 12 horas, siempre y cuando se acuerde entre empleador y empleados. Además, prohíbe las horas extras en este tipo de jornadas extendidas. Regula además la jornada extraordinaria y el pago del trabajo los fines de semana. (Art. 162)
Vacaciones	Modificación	Todos los empleados	La actualización en el artículo 177 incrementa el tiempo de vacaciones basado en la antigüedad, con un máximo de 15 días por cinco años de servicio. El cambio aporta beneficios adicionales a largo plazo, superando la escala previa que alcanzaba hasta 14 días en disfrute de las vacaciones del trabajador. (Art. 177)
Protección de la Maternidad	Modificación	Empleadas	El artículo 232 fortalece la protección para trabajadoras embarazadas y la maternidad, prohibiendo su desahucio desde el embarazo, durante la licencia de maternidad y hasta tres meses después del parto (Art. 232).

Categoría	Tipo de Cambio	Impacta	Cambio Propuesto y Referencia
Condiciones de Trabajo y Seguridad	Adición	Empleadores	Se incluyen obligaciones de mantener el lugar de trabajo en condiciones sanitarias adecuadas y proveer botiquines de primeros auxilios. Así mismo, establece la obligación del empleador de proporcionar a los trabajadores medicamentos preventivos en caso de epidemias y asegurar medidas de seguridad para prevenir accidentes. Ciertos elementos que provienen de disposiciones accesorias al Código de Trabajo vigente. (Art. 46)
Teletrabajo	Adición	Teletrabajadores	Se incluyen disposiciones expresas sobre el teletrabajo, actualmente reguladas por resolución del Ministerio de Trabajo, incluyendo disposiciones tendentes a establecer, entre otros la definición de esta modalidad, condiciones mínimas, obligación del empleador de facilitar el equipo y herramientas necesarias para el trabajo remoto, cubrir los costos del teletrabajo y del mantenimiento de equipos, garantizar la formación en nuevas tecnologías, respetar el derecho del trabajador a la desconexión fuera del horario laboral y regular la reversibilidad del teletrabajo (Art. 115)
Causales de terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad	Adición	Todos los trabajadores Empleadores	La propuesta de modificación del Código de Trabajo aborda el artículo 68, estableciendo que el contrato de trabajo puede finalizar sin responsabilidad para ninguna de las partes en los siguientes casos: Por mutuo consentimiento; Por la ejecución del contrato; Por la imposibilidad de ejecución; y, Por la concesión de una pensión de vejez, discapacidad o sobrevivencia. Se agrega el elemento de la pensión como una causal de terminación sin responsabilidad del contrato de trabajo, lo que va de la mano con elementos de nuestra legislación en seguridad social. (Art. 68)
Trabajadores Domésticos	Modificación	Trabajadores Domésticos	El artículo 263 redefine las condiciones laborales para los trabajadores domésticos, estableciendo un máximo de 8 horas diarias y 44 horas semanales, con descansos obligatorios. Este cambio crea derechos específicos que no estaban claramente detallados en la versión anterior del Código para una categoría de empleados especialmente regulada. (Art. 263)

Categoría	Tipo de Cambio	Impacta	Cambio Propuesto y Referencia
Derechos Sindicales	Modificación	Trabajadores Sindicalizados	El artículo 337 otorga personalidad jurídica a los sindicatos, permitiendo adquirir bienes, incluyendo inmuebles y presentar demandas sin autorización administrativa. La legislación actual establece restricciones a las adquisiciones de bienes inmuebles para los sindicatos de trabajadores, basadas en su uso. (Art. 337)
Procesos Judiciales	Adición	Todos los empleados	Modificaciones en los artículos 520-526 especifican un proceso de conciliación más detallado, incluyendo la capacidad del juez de suspender audiencias y nuevas normativas para facilitar el acuerdo entre las partes. Además, será posible hacer acuerdos frente al juez conciliador de forma parcial sobre elementos no controvertidos y excluir de la controversia los puntos convenidos. Esta adición clarifica y extiende los procedimientos judiciales vigentes. (Art. 520-526)
Ejecutoriedad de las sentencias laborales	Modificación	Todos los empleados	Modificación a la ejecutoriedad de las sentencias laborales al tercer día de la notificación, extendiendo su ejecutoriedad a la octava franca de la notificación, salvo el derecho de la parte que haya sucumbido de consignar una suma equivalente al monto de las condenaciones pronunciadas (Art. 539)

Te respondemos la gran pregunta:

La propuesta de modificación al Código de Trabajo de la República Dominicana no menciona cambios específicos respecto al actual régimen y componentes vinculados al cálculo o pago de la cesantía en casos de terminación del contrato de trabajo. Más bien se enfoca en otros aspectos del contrato de trabajo, como las causas de terminación sin responsabilidad, las condiciones de trabajo, y las disposiciones para el descanso y vacaciones, y disposiciones del procedimiento en materia laboral, pero no aborda explícitamente modificaciones al cálculo o pago de la cesantía en la terminación del contrato de trabajo.

Derogaciones:

La propuesta de modificación del Código de Trabajo incluye la derogación de ciertos artículos y secciones del código actual:

- Se propone derogar el Título III del Libro Tercero (Artículos 166 al 176): Estos artículos se relacionaban con las disposiciones de jornada de trabajo, descanso semanal, y condiciones sobre el trabajo nocturno y por turnos. La propuesta busca modificar y actualizar estas disposiciones, incorporándolas en otros capítulos con ajustes más detallados y adecuados a las nuevas normativas laborales.

- Igualmente se propone derogar los Artículos 718, 719, y 721: Estos artículos abordaban aspectos del procedimiento disciplinario para empleados y empleadores y sanciones en caso de violaciones al código. La propuesta sugiere eliminar estos artículos para integrar y reformular estas disposiciones en secciones que detallan procedimientos administrativos y sanciones laborales de manera más amplia.
- Así mismo aquellos artículos generales y disposiciones contrarias: El Artículo 119 especifica que, además de los artículos mencionados, la nueva ley derogará cualquier otra disposición que sea de jerarquía similar o inferior y que entre en contradicción con las nuevas modificaciones propuestas.

Además, establece:

- Las prescripciones en curso seguirán rigiéndose por las leyes anteriores.
- La nueva ley no afectará derechos adquiridos por los trabajadores antes de su vigencia.
- Demandas laborales y ejecuciones de sentencias iniciadas antes de la nueva ley se regirán por el procedimiento del Código de Trabajo vigente.

*Este resumen presenta los elementos más relevantes de la propuesta, sin perjuicio de otros aspectos que también están incluidos en la misma. Es importante recordar que aún se trata de una propuesta que debe ser conocida por las cámaras legislativas para su aprobación y posterior promulgación. Nos mantendremos atentos a su desarrollo y proceso legislativo.*

Para más información y asistencia, contáctanos vía [info@uliscabrera.com](mailto:info@uliscabrera.com) / 809.566.7111