

## La reforma al Código de Trabajo: sólo 12 artículos ameritan ser modificados – *auxilio de cesantía, artículo 86, jornada de trabajo, efecto suspensivo de la apelación, los embargos*<sup>1</sup>

Carlos Hernández Contreras<sup>2</sup>

Recibido: 2 de abril de 2024– Aceptado: 10 de abril de 2024

### I. Introducción

Sean mis primeras palabras de agradecimiento y, a la vez, de felicitaciones para la Facultad de Ciencias Jurídicas y a su Escuela de Derecho, de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM) de Santiago, por darme la oportunidad de participar en este significativo evento; pero también, por haber tenido el tino de promover un seminario de día completo, reuniendo a connotados expertos del juslaboralismo dominicano a fin de concertar ideas con el propósito de evaluar las tres décadas del que, en su momento, se denominó Nuevo Código de Trabajo. Y esto con un sugerente titular: «A 30 años del Código de Trabajo: El Derecho Laboral en el Primer Cuarto de Siglo XXI».

Esto sugiere que no sólo se conversará sobre la necesidad de reformar al Código de Trabajo, sino que también se evaluará su desempeño durante sus tres décadas, junto a una apreciación crítica del Derecho del Trabajo en la tercera década del siglo XXI, esto es, sus giros y tendencias actuales.

Durante esas tres décadas – muy especialmente a partir de la segunda mitad – se ha estado promoviendo fervientemente la necesidad de reformar al Código de Trabajo dominicano. Pero son tantos los intereses confrontados que se ha hecho inviable.

El asunto ha llegado al punto en el que uno se llega a cuestionar si realmente se hace necesario una reforma sobre una legislación que apenas tiene 30 años, sobre todo cuando se observa que en otros países las reformas integrales se vienen a introducir luego de un siglo y hasta dos.

---

1 Ponencia presentada en el Seminario «A 30 años del Código de Trabajo: el derecho laboral en el primer cuarto del siglo XXI», organizado por la Escuela de Derecho del Campus de Santiago y celebrado el 28 de octubre de 2023 en el auditorio de Ciencias de la Salud del Campus de Santiago.

2 Abogado especializado en Derecho Laboral y Seguridad Social, y miembro fundador de la firma Hernández Contreras & Herrera. Licenciado en Derecho de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, UNPHU (1990); Magister en Derecho de los Estados Unidos (Master of Laws, LL.M. in U.S. Law) de la Washington University in St. Louis School of Law's (2016); y Doctor en Derecho (Docteur en Droit) de la Université Paris 1 – Pantheon-Sorbonne (2013). Profesor titular y catedrático en varias universidades nacionales y extranjeras, durante distintas épocas. Autor de numerosas obras, mayormente sobre Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social y articulista en la sección semanal “Consultorio Laboral”, del periódico Hoy, Santo Domingo, R. D. Árbitro para el Capítulo Laboral del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana, DR-CAFTA (desde 2008) y miembro de número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (desde 2018). Correo electrónico: [carlos.hernandezcontreras@outlook.com](mailto:carlos.hernandezcontreras@outlook.com)

Y uno llega a cuestionarse cosas como: ¿Lo hicieron tan mal los redactores del Código de Trabajo de 1992? ¿Qué es lo que ha cambiado en el mundo del trabajo de 1992 hasta acá, que justifica una reforma al Código? Si realmente ha habido cambios, ¿qué cosas pueden solucionarse con la legislación que tenemos y qué cosas, necesariamente, deben ser modificadas? Y en todo esto, no resulta ocioso preguntarse: ¿Está el Código de Trabajo dominicano rezagado o desfasado respecto a la legislación laboral de otros países?

En lo que sigue, procuraremos darle respuesta a estas interrogantes, primero, describiendo las distintas tentativas de reformas al Código Laboral que han tenido lugar durante los últimos años (I); para luego avocarnos a una apreciación crítica sobre la necesidad de una reforma al Código de Trabajo, contextualizando esto entre los intereses envueltos, y ante la evolución experimentada por el Derecho del Trabajo, desde el principio protector laboral hacia el principio de la cooperación entre el capital & trabajo, pues de eso depende, en gran medida, el tipo y los alcances de cualquier reforma laboral en pleno siglo XXI (II).

Arribado a este punto, llegaremos a la conclusión de que sólo 12 artículos ameritan ser reformados en el Código de Trabajo dominicano y, a seguidas, se exponen cuáles son esos artículos, así como su contenido, en un Anteproyecto de Reforma al Código de Trabajo que hemos elaborado y que es fruto de la experiencia vivida en más de 10 años de participación directa en las distintas tentativas de reforma al Código durante la última década, sumado a 35 años de especialización de Derecho del Trabajo (III).

## II. Evolución de las tentativas de reforma al código de trabajo

### A. El primer intento de reformar el Código de Trabajo

El interés por introducir una reforma al Código de Trabajo del año 1992 empezó en los años 2008-2009. Ya desde esa época comenzó a circular un anteproyecto de ley en donde participó José (Pepe) Darío Suárez, y en donde se pudo identificar cuál era el interés de reformar.

Los auspiciadores de esa reforma eran empresarios y les interesaba, por un lado, flexibilizar la jornada laboral, de modo que quedasen explícitamente habilitadas las jornadas especiales llamadas 4 x 4 y 4 x 3. Y otra parte les interesaba, y a la vez, les preocupaba el pasivo laboral generado por la carencia de un límite sobre el auxilio de cesantía. Y, por último, les interesaba también el proceso y los procedimientos en los tribunales laborales.

### B. Decreto 286-13, Comisión especial para revisión y actualización del Código De Trabajo (2013-2014)

Estas inquietudes fueron expresadas al Gobierno que emitió el Decreto 286-13, del 22 de octubre de 2013, creando la llamada Comisión Especial para Revisión y Actualización del Código de Trabajo, integrada por tres juristas y tres economistas: José Darío Suárez y Manuel Jimenez, por el Gobierno; Joaquín Luciano y Jeffrey Lizardo, por el sector sindical; y Marisol Vicens y Jochi Vicente, por el sector empresarial.

Como derivación de esa Comisión, se apertura un portal de internet, apéndice al Ministerio de Trabajo, en donde la población en general podía

presentar propuestas. Y, en efecto, se recibieron abundantes inquietudes, ideas y propuestas; e, incluso, se recibieron anteproyectos de leyes. Cualquier ciudadano podía presentar sus propuestas de reforma y la población respondió masivamente. Prácticamente todas las asociaciones empresariales, así como varios gremios de distintos sectores, aportaron sus ideas, opiniones y propuestas. Incluso, las organizaciones sindicales, aglutinados bajo el CNUS, presentó su propuesta.

Esa Comisión trabajó desde octubre 2013 hasta marzo 2014. Y como resultado, se hizo público un producto acabado; con muy buenos textos de reforma al Código, consensuados por los comisionistas.

Tuve el privilegio de participar, día por día, con ese equipo de trabajo. Incluso desde antes de que iniciaran los trabajos de los integrantes del decreto, ya estaba trabajando, recibiendo y analizando todas y cada una de las ideas, propuestas y anteproyectos que surgieron e, inmediatamente, produciendo comentarios, observaciones y guías y contrapropuestas a fin de que fuesen discutidos por la Comisión.

Al terminar los trabajos de la Comisión y, para sorpresa de todos, las organizaciones sindicales encabezadas por el CNUS objetaron el resultado de esa Comisión. Argumentaron que ellos nunca estuvieron representados. Indicaron que Joaquín Luciano y Jeffrey Lizardo no los representaban a ellos.

### ***C. Diálogo tripartito para la reforma y modernización del Código de Trabajo en INTEC (2014-2015)***

Esa situación provocó que el Gobierno convocara y auspiciara el llamado «Diálogo Tripartito para la Reforma y Modernización

del Código de Trabajo», con la intermediación del Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC), cuyo proceso inició en el otoño 2014 y se prolongó prácticamente a todo lo largo del 2015, y tuvo como fruto una serie de acuerdos y consensos de reforma en partes del Código de Trabajo.

En esa ocasión, ya no se trató de una comisión por expertos laboristas, sino un diálogo tripartito, en el que algunas veces discutían directamente los empresarios y sindicalistas, mientras que otras veces lo hacían directamente los asesores legales de cada sector. En adición, se creó una llamada «comisión técnica», integrada sólo por los abogados de cada parte, a fin de consensuar textos precisos sobre lo que en paralelo consensuaban directamente las partes.

Las organizaciones sindicales eligieron a los doctores Rafael Alburquerque y Julio Aníbal Suárez como sus asesores. El sector empresarial me eligió a mí junto con Alba Russo, a la sazón Gerente Legal de Asonahores. Por su parte, el Gobierno estaba representado por Luís Henri Molina (viceministro de la presidencia; hoy presidente de la SCJ) junto Juan Ariel Jimenez y Helder Taveras. También tuvo una participación muy relevante, el actual ministro de Hacienda, Jochi Vicente, como asesor económico del sector empresarial.

En los trabajos de esa Comisión no se desecharon del todo lo que había hecho la primera Comisión, porque de una u otra manera el resultado de la primera estaba ahí y mucho de lo consensuado ahí era muy bueno, y no podía desecharse. Sin embargo, en ese segundo diálogo, el de INTEC, los trabajos se concentraron más en el procedimiento y en los tribunales.

Contrario al trabajo de la primera comisión, que repasó todo el Código, esta segunda se concentró mucho en la parte procesal-judicial, sobre todo en lo que tiene que ver con la conciliación, los vocales, los llamados mediadores o conciliadores; y en esos aspectos se avanzó bastante.

Luego llegaron las elecciones del 2016 y significó una suspensión de los trabajos por más de un año.

#### ***D. Diálogo tripartito bajo el auspicio del Ministerio de Trabajo (2017)***

Se reinició un tercer diálogo, en el año 2017, esta vez bajo el auspicio del Ministerio de Trabajo (en vez de la presidencia de la República). Al igual que en el Diálogo de INTEC, estuvo integrado por los sectores directamente, acompañados de sus asesores legales.

Por parte del sector sindical, quedó solo, como asesor legal el Dr. Rafael Albuquerque; a veces acompañado de algún abogado enviado por alguna central sindical. Por parte del sector empresarial, continué como el asesor legal. Y por parte del Gobierno, el Dr. Washington González, junto a dos funcionarios del Ministerio de Trabajo, era quien presidía los trabajos.

Sin embargo, este tercer diálogo fue infructífero: se perdió un tiempo enorme tratando de incorporar los acuerdos a qué se arribaron en el Diálogo de INTEC, dado que había partidarios de ambas partes que sostenían que esos resultados no podían abandonarse, sino que había que retomarlos. Sin embargo, otros eran partidarios de que se iniciara un Diálogo desde cero. Por otro lado, por primera vez el Ministerio de Trabajo decidió presentar sus propias propuestas, cosa que no había ocurrido en los dos anteriores procesos de

Diálogo. El gobierno siempre había mantenido una posición pasiva y de equilibrio, y eran las partes (asociaciones empresariales y centrales sindicales) las que hacían sus propuestas y contrapropuestas. Eso también atrasó mucho las cosas, pues las propuestas del Ministerio de Trabajo no eran del todo aceptadas por el sector empresarial.

Al final, el proceso fue lentamente languideciendo, hasta abandonarse.

#### ***E. El anteproyecto de ley del 2018, seguido de un diálogo tripartito efímero***

A finales del 2018, se nos llama a un grupo de juristas (Ismael Comprés, Rosalina Trueba, Alba Russo, Tomás Hernández Metz, Martín Bretón y un servidor) y se nos dice que hay la intención del Poder Ejecutivo de presentar un proyecto de reforma al Código de Trabajo, a fin de ser presentado al Congreso el 27 de febrero de 2019, antes de que se iniciase el tradicional año preelectoral. Se nos pidió que retomáramos todos los trabajos y resultados de las anteriores comisiones y diálogos, y que presentásemos un anteproyecto de ley.

En esa ocasión, me tocó, por ser la persona que trabajó desde el 2013 en la primera comisión, luego en el 2015 en la segunda comisión, y posteriormente en el 2017 en la última comisión/diálogo, elaborar un anteproyecto preliminar y presentarlo al grupo de juristas asesores del sector empresarial.

Al final, se tuvo un producto acabado, más o menos bueno: en su mayor parte muy bueno, pero con algunas cosas totalmente inviables. En muchos aspectos ese anteproyecto de ley era superior a lo que resultó de la Comisión creada en el 2013, pues era menos integral y ambicioso. Y, de hecho, el sector sindical y su

asesor, manifestaron que veían con buenos ojos ese nuevo anteproyecto, entendiendo que en base al mismo se podía trabajar mejor que con lo resultó del 2013.

Lamentablemente, a principios de febrero 2019, junto antes del 27 de febrero, abortó nuevamente el intento de reforma al Código. De inmediato, en mayo de ese año inició el tradicional año preelectoral, en el que, por experiencia, sabemos que no es posible trabajar en estos asuntos; al menos bajo el auspicio de los gobiernos de turno.

#### **F. Segundo diálogo tripartito bajo el auspicio del Ministerio de Trabajo (2021-2023)**

Luego, llegó el nuevo gobierno, el actual, que retomó el plan de reformar al Código de Trabajo, y presentó una muy ambiciosa propuesta, con muchas partes inviables o desfasadas; fuera de época. Fueron propuestas del tiempo conocido por la Doctrina como la «época de la consolidación» del proteccionismo laboral, que datan los años 1960 y 1970<sup>3</sup>.

Desde que se convocó a ese nuevo Diálogo, bajo los auspicios del Ministerio de Trabajo, manifesté que se trataba de una propuesta involutiva e inconveniente para el país y que no era beneficioso apoyarla y ser partícipe en la misma<sup>4</sup>.

### **III. Apreciación crítica sobre la necesidad de una reforma al Código de Trabajo**

Durante estos 10 años de participación en todos estos procesos e intentos de reforma al Código de Trabajo, sumado a más 35 años de vida profesional, dedicados tanto en la asesoría empresarial como a los litigios en tribunales laborales, he llegado a las siguientes conclusiones.

#### **A. El riesgo de atrofiar una muy buena legislación laboral**

En primer lugar, no me parece que sea apropiado una reforma integral al Código de Trabajo dominicano.

Confieso que era partidario de esto, 10 años atrás. Pero viendo cómo ha transcurrido esta última década; viendo todo lo que se ha debatido, y habiendo palpado de viva fuente el interés de los gobiernos en todo esto, no lo creo conveniente: para los políticos, lo primordial es el impacto social que tienen las reformas laborales y el costo electoral que podrían tener esas reformas, y eso es válido tanto para el Gobierno como para la Oposición en el Congreso. Están como en un dilema: por un lado, tienen la necesidad de que la legislación laboral del país no se convierta en un obstáculo para el desarrollo económico y

3 «La legislación laboral en América Latina ha conocido seis grandes períodos...El quinto corresponde a la fase de profundización de las garantías laborales...comenzó en 1965, con una importante reforma laboral en Colombia, y continuó con la adopción en Chile de dos leyes, sobre protección contra el despido injustificado en 1966 y sindicación campesina en 1967. Le siguieron una nueva Ley Federal del Trabajo, en México en 1970, un nuevo Código del Trabajo en Panamá en diciembre de 1971 (quizás el paradigma de toda esta legislación *garantista*), el Reglamento de la Ley del Trabajo de Venezuela, de 1973, que amplió la protección ofrecida en la ley original de 1936, las leyes laborales adoptadas entre 1970 y 1974 en el Perú por el régimen militar *populista* de Velasco Alvarado, y finalmente la ley argentina sobre contrato de trabajo, LCT, promulgada en 1974 por la administración peronista, de regreso en el poder». (ARTURO BRONSTEIN, Pasado y Presente de la Legislación Laboral en América Latina, 1998. [https://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsan jose/papers/pasado.htm#\\_Toc425669033](https://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mdtsan jose/papers/pasado.htm#_Toc425669033)).

4 «En la República Dominicana los procesos de ajuste y de cambios económicos no condujeron a una flexibilización de la normativa laboral; por el contrario, razones de índole internacional construyeron a la adopción de un nuevo Código de Trabajo que siguió el patrón tradicional del derecho laboral: la protección del trabajador, cuyos derechos individuales y colectivos se han fortalecido» (Rafael Albuquerque, *Derecho Administrativo Laboral y Administración del Trabajo en la República Dominicana*. Pág. 74. Editora Lozano, C. por A., Santo Domingo, 1994).

el fomento del empleo, pero, por otro lado, nada que reste votos o que no sea simpático o popular contará con su apoyo.

Por esa razón, es más factible que pase una o varias reformas parciales, a que prospere una reforma integral al Código de Trabajo.

En paralelo, observando nuestra legislación laboral comparativamente; esto es, viéndola en comparación con la legislación laboral de otros países, he llegado a la conclusión de que los juristas que trabajaron en nuestra legislación laboral, tanto los que elaboraron el Código de Trabajo de 1951, como también los que produjeron el Nuevo Código de Trabajo de 1992, han legado al país una excelente legislación de trabajo, la cual en muchísimos aspectos es superior a la de otros países de América latina y de Europa; y, en algunas de sus partes lo que requiere es una apropiada aplicación, complementada por una eficaz jurisprudencia. Y tan solo en muy contados aspectos, se requiere de una reforma.

Otro asunto que es preocupante es el riesgo de involucionar con una reforma laboral, pues muchos – en especial políticos y gobiernos - parten de la falsa premisa de que lo bueno en cualquier reforma laboral es concederle beneficios al trabajador, muchas veces sin identificar las cargas económicas que se derivan de esos beneficios.

### ***B. El derecho del trabajo del siglo XIX, el del siglo XX y el del siglo XXI. Distinciones***

Es muy importante no perder de vista que el Derecho del Trabajo del siglo XXI no es el mismo Derecho del Trabajo del siglo XX, ni mucho menos el Derecho del Trabajo del siglo XIX. A fines del siglo XIX, cuando nace la legislación laboral en el mundo, se le denomina «Legislación Obrera» y también «Legislación Industrial», y

todas las normas de la época poseían el sello distintivo del principio protector laboral, pues era indudable que las circunstancias de la época ameritaban restablecer casi con urgencia, un desequilibrio legado por la legislación civil regulando las relaciones de trabajo.

Luego, a todo lo largo del siglo XX y hasta los años 1990 (dependiendo de distintos contextos en cada país), el Derecho del Trabajo vivió una época de consolidación de los derechos laborales, en donde abundaban los sindicatos de trabajadores y se fomentaba la negociación colectiva.

Pero, desde esa década de 1990 hasta el presente, las cosas han cambiado: las economías de los países se encuentran entrelazadas debido a la Globalización y el competidor más insospechado que podría afectar el empleo de los dominicanos en su propia tierra, podría estar del otro lado del océano Pacífico, en Asia, o en cualquier país de Centroamérica o Sudamérica, por el simple hecho de que su legislación laboral y su legislación tributaria, ambas combinadas, representan un costo inviable para el inversionista local o extranjero.

A todo esto, se añade que nos encontramos en una época del Derecho del Trabajo en la que al trabajador no le interesa estar afiliado a un sindicato ni le interesa, mucho menos, enfrascarse en una negociación colectiva para pasarse una vida en un solo empleo.

Estamos en la época del individualismo del trabajador. El joven trabajador de la actualidad ve al empleo como un trampolín; como un modo de insertarse en el mundo del trabajo, adquirir capacitación y a la postre abocarse al emprendedurismo o al trabajo por cuenta propia.

Esa es la realidad y por eso muchos laboristas clásicos han denominado todo esto como «la fuga» del Derecho Laboral. Y otros, como la Doctrina Italiana, han propugnado por la llamada subordinación, con el propósito de extender los alcances del Derecho del Trabajo, pero todo esto son quimeras. Y de ahí la intención de incluir en la regulación de la legislación de Trabajo a una serie de oficios o profesiones que tradicionalmente han sido independientes.

La realidad es que no es el momento para crear una muralla de protección social ni de cargas laborales.

El Derecho del Trabajo del siglo XIX nació guiado por el principio protector laboral, y así se consolidó durante todo el siglo XX. Pero hoy en día, el principio de cooperación entre capital y trabajo ha adquirido preeminencia, sobre todo a la hora de introducir modificaciones en la legislación laboral de los países.

No estamos en la época de crear una legislación protectora laboral. Tampoco es la ocasión de hacer un desmonte de una serie de derechos laborales muy bien concebidos y que deben prevalecer. Pero estamos en el tiempo y el momentum de conciliar intereses opuestos: capital y trabajo.

### **C. Hay muchas cosas que se resuelven aplicando la ley, no reformando el Código**

Durante esta década de tentativas de reforma al Código de Trabajo he podido constatar que muchas de las quejas cotidianas, en relación con nuestra legislación laboral, se deben a una ineficaz aplicación de la ley, más que a una necesidad de reforma. Hay muchas cosas que no deberían estar sucediendo.

## **I. Procesos, registros y documentación telemática en tribunales y Ministerio de Trabajo**

El más palpable de todos e, incluso, el más desconcertante, sobre todo para el inversionista extranjero, es la dicotomía existente entre el sector privado dominicano y el sector público dominicano. Pareciera que viviésemos en dos mundos paralelos.

Cuando llega un acto de alguacil con la notificación de una demanda, todo eso llega mediante un email. Cuando se le solicita al cliente la recopilación de documentación para presentar defensa, todo eso se hace vía electrónica. Cuando se intercambia ideas con el cliente con relación al origen del caso o su estatus, todo eso se hace por vías telemáticas: emails, WhatsApp, llamadas telefónicas, reuniones virtuales, etcétera. Cuando se entrevistan los testigos con fines preparatorios, esto se hace mediante una reunión virtual.

Sin embargo, si uno toma cualquier expediente de esos que han llegado a la firma, todo vía electrónica, constatará que hubo todo un proceso de solicitud de visitas de inspección que tuvo que hacerse de manera presencial, enviando un mensajero con la solicitud. Luego que hubo un proceso de despido, y todo eso tuvo que hacerse de manera presencial, con un sinnúmero de copias. Posteriormente, para tomar conocimiento del expediente judicial, todo el proceso tiene que hacerse de manera presencial, desde el depósito del escrito inicial de defensa, las instancias en depósito de documentos, los depósitos de listas de testigos, la verificación del expediente para tomar conocimiento de la documentación de la contraparte. En fin, todo tiene que hacerse de manera presencial. Y, por supuesto, la

interposición de los recursos, incluidos un recurso de casación residiendo uno, por ejemplo, en Puerto Plata, hay que trasladarse presencialmente al Distrito Nacional. ¡Hasta para retirar una sentencia, es menester trasladarse de Santo Domingo a Santiago!

¿Y es que las autoridades judiciales y administrativas encargadas de aplicar las leyes no se han percatado de los costos y pérdidas que está provocando con todo esto?

El combustible que se gasta; la generación de tapones en el tráfico vehicular; el consumo de páginas que deben imprimirse; y lo peor, el tiempo invertido en todo esto. El simple depósito de un recurso de casación ocupa cuatro horas, si añadimos los tapones.

La última vez que fui a renovar mi visa americana no me pidieron un solo papel. Todo fue online y toda la documentación fue escaneada.

En Brasil, se estableció el proceso judicial telemático por allá por el año 2002 y, hoy en día, cualquier abogado brasileño tiene un código de acceso a todos sus expedientes judiciales y puede entrar en el expediente, bajar y examinar todos los documentos que él depositó, así como los que su contraparte depositó, así como también los que han emanado del tribunal, sin moverse de su despacho, y sin imprimir nada.

Por otro lado, en el Código de Trabajo hay alrededor de unos 30 artículos, mal contados, que establecen obligaciones de trámites, registros y depósitos, tanto en materia judicial como en materia administrativa. No se explica que todavía haya que enviar un mensajero para que se pasen media mañana o, a veces la mañana completa, en un depósito de cualquier cosa, cuando ya existe una ley que permite al Poder Judicial operar bajo medios telemáticos,

y un Ministerio de Trabajo con un SIRLA cuya creación data del año 2010.

Esos son claros ejemplos de cuánto se puede avanzar en relación con la aplicación del Código de Trabajo, sin necesidad de introducir reformas mediante una ley.

## II. Los embargos y la concesión de la fuerza pública

Hay otros ejemplos que son paradójicos, como, por ejemplo, el efecto suspensivo de las sentencias laborales.

La Suprema Corte ha establecido en varias de sus jurisprudencias, que la sola notificación de la garantía es suficiente para suspender la ejecución de la sentencia. Y, sin embargo, los alguaciles ejecutantes y sus abogados, a pesar de lo dicho por la Suprema Corte, si esa notificación y esa certificación del banco, no está depositada en la Corte, ellos hacen un atropello. Repito, el atropello. No un embargo.

La ley 396-19, que regula la concesión de la fuerza pública, establece que hay que hacer una conciliación antes de conceder la fuerza pública, si así se lo solicita una de las partes. Sin embargo, para la Fiscalía esto no es así. Los fiscales que conceden la fuerza pública tienen su propia interpretación: dicen que no es necesario hacer ninguna conciliación y otorgan alegremente la fuerza pública. Y sabemos por qué: si la conciliación tiene lugar, ellos verán que el deudor está dispuesto a pagar 25 000 pesos de derechos adquiridos y que hay una compensación de costas, o sea, entonces el Fiscal no tendría argumento para dar la fuerza pública. Sin embargo, nunca celebran esa conciliación; conceden la fuerza pública que permite a un grupo de tigres aparecerse súbitamente en un negocio, y en vez de cobrar



los 25 000 pesos que se adeuda, cobran medio millón de pesos. Óigase bien, pues esto hay que repetirlo (y muchos abogados saben de lo que estoy hablando, pues lo han vivido): en vez de pagar 25 000 pesos, se terminan pagando 500 000 y 700 000 pesos, so pena de desmontar un negocio.

Esas son cosas que, en principio, no deberían requerir una reforma legal, porque rayan en la corrupción. Son cosas que deberían afrontarse con una eficaz aplicación de las normas.

### III. Una jurisprudencia complementaria y eficaz

Por último, no debe dejar de mencionarse el valor que posee una eficaz jurisprudencia, y nuestras altas cortes (Suprema Corte de Justicia y Tribunal Constitucional) han dado muestras de que tienen la capacidad para hacerlo.

El Código Civil francés de 1804 sigue siendo el mismo luego de 220 años, y esto ha sido gracias a la rica jurisprudencia de la Corte de Casación francesa.

En ese sentido, la labor de la Suprema Corte de Justicia ha sido realmente plausible, en prácticamente todas sus épocas, al menos en materia laboral, ha sido muy rica, abundante y eficaz.

Esa es otra razón más que evidencia y demuestra que una reforma laboral al Código de Trabajo sólo debe concentrarse en cuatro aspectos neurálgicos que hoy están presentes y no tienen otra solución que no sea a través de una reforma legal; y es a lo que se refiere precisamente el Anteproyecto de

Reforma al Código de Trabajo que propongo a continuación, con la modificación de apenas 12 artículos del Código.

### IV. Anteproyecto de ley de reforma al Código de Trabajo. Propuesta de Carlos Hernández Contreras<sup>5</sup>

Ley No. 00-24, que modifica varios artículos de la Ley 16-92, promulgada el 29 de mayo de 1992, con la cual se aprobó el Código de Trabajo.

#### EL CONGRESO NACIONAL En Nombre de la República

#### Ley No. 00-24

#### AUXILIO DE CESANTÍA, ASISTENCIA ECONÓMICA Y PENALIDAD ARTÍCULO 86

**CONSIDERANDO:** Que, al instituirse el auxilio de cesantía por primera vez en la República Dominicana, mediante la Ley No. 637 del 16 de junio del 1944, sobre contratos de trabajo, se estableció que en ningún caso dicha cesantía tendría un límite mayor de dos meses de salario. Luego, al incorporarse dicha ley en el Código de Trabajo del año 1951, se estableció que el auxilio de cesantía, en ningún caso, sobrepasaría el límite de los salarios de un año. Sin embargo, en el año 1984 con la Ley No. 207 del 30 de abril de ese año, se estableció que la cesantía sería ilimitada; disposición que fue reiterada con la reforma de la Ley 16-92 del año 1992.

**CONSIDERANDO:** Que tal y como se ha expresado, desde que fue creado el auxilio de cesantía en la legislación dominicana, este fue concebido para que tuviese un límite, con un monto razonable, que conciliara

<sup>5</sup> Las propuestas de cambios e inclusiones sugeridas por el autor están subrayadas y en negritas para que el lector pueda identificarlas.

intereses contrapuestos, que es uno de los principios fundamentales de toda legislación de trabajo: Por un lado, la necesidad de todo trabajador cesante de contar con una provisión económica al quedar sin empleo, y a la vez como una justa reparación por la rescisión de su contrato; y por otro lado, la necesidad de preservar la economía y subsistencia de las empresas, fuente generadora de empleo; que de otro modo, si la cesantía no tuviese ese límite, estarían acumulando un pasivo laboral insostenible; que es precisamente lo que está ocurriendo en la actualidad.

**CONSIDERANDO:** Que cuando se eliminó el tope límite para el auxilio de cesantía, a través de la Ley 207 del año 1984, el contexto social y económico de aquella época era distinto, y las economías de las empresas no se encontraban sujetas a las cargas sociales y fiscales que deben afrontar en la actualidad. Ciertamente, en la época en que se eliminó el tope al auxilio de cesantía estaba en vigor el Seguro Social, instituido por la Ley 1896 de 1948, cuyo costo de cotización no era superior al 10 % de la nómina de una empresa, y solo aplicable a un reducido grupo de trabajadores que nunca llegó a sobrepasar los 500 000 afiliados. Sin embargo, con la entrada en vigor de la Ley 87-01 del año 2001, que crea el Sistema Dominicano de la Seguridad Social, el costo de la cotización se elevó a 21.5 % de la nómina completa de cualquier empresa, sin segmentos o poblaciones excluidos; a todo lo cual se añaden otras cargas laborales, sociales y fiscales que no estaban presentes en la década de los años 1980.

**CONSIDERANDO:** Que, por las razones expuestas, se propone mediante la presente ley, preservar el auxilio de cesantía, pero poniéndole límite razonable.

**CONSIDERANDO:** Que, por las mismas razones antes expuestas, se ha propuesto el mismo límite para la asistencia económica prevista en el artículo 82, para ciertos casos de terminación de contrato distintos al desahucio, la dimisión o el despido.

**CONSIDERANDO:** Por otro lado, se ha considerado oportuno ponerle un límite de seis meses a la penalidad prevista en la parte final del artículo 86, que consiste en la obligación de pagar un día de salario por cada día de retardo en el pago de las prestaciones laborales. El límite de seis meses propuesto es el mismo límite que aplica para los casos de despido injustificado, según lo previsto en el ordinal 3º del artículo 95.

## LA JORNADA DE TRABAJO

**CONSIDERANDO:** En lo que respecta a la jornada de trabajo se han propuesto formalizar una práctica que ya es generalizada en el país, en donde abundan las llamadas jornadas 4 x 4 y 4 x 3, que alternan equipos de trabajo en donde se laboran cuatro días corridos de 12 horas, seguidos de al menos tres días consecutivos libres, un tope máximo de 60 horas semanal, con lo cual se coloca al país, en cuanto a su normativa laboral, a la par con otros países en donde ya se han admitido este tipo de jornadas.

## LA EJECUTORIEDAD DE LAS SENTENCIAS

**CONSIDERANDO:** Que, a partir de la reforma del año 1992, se estableció que las sentencias laborales dictadas por un tribunal de primera instancia eran ejecutorias a partir del tercer día de su notificación, con la única opción para evitar la ejecución de la sentencia, de consignar el duplo de las condenaciones por ante una Colecturía de Impuestos Internos.

**CONSIDERANDO:** Que desde la aparición de ese texto en la legislación dominicana, la Suprema Corte de Justicia, en funciones de Corte de Casación se ha visto precisada, a lo largo de los años a atenuar la carga y rigidez de esa norma, consagrada en el artículo 539, a través de una serie de jurisprudencias: 1) La primera atenuante provino del Reglamento 258-93, para la aplicación del Código de Trabajo, facultando al Juez Presidente de la Corte de Trabajo para que mediante auto, posibilite la consignación del duplo de las condenaciones, en un banco en vez de la Dirección General de Impuestos Internos; 2) posteriormente, la Suprema Corte con su jurisprudencia, estableció que en vez de la consignación del duplo, se pudiesen contratar una fianza a través de una compañía de seguros, si esto era debidamente autorizado por el Juez de los Referimientos; 3) más posteriormente, la Suprema Corte de Justicia amplió el abanico de opciones, permitiendo que además de la consignación y la fianza, se pudiesen presentar otras garantías; 4) contrariando la aplicación literal del artículo 539, según el cual una vez iniciada la ejecución de la sentencia, aunque se haga la consignación, la ejecución de la sentencia deberá prevalecer; aun con ese texto, e invocando oportunas razones de equidad y justicia, la jurisprudencia admitió la posibilidad de dejar sin efecto proceso de ejecución en curso (un embargo retentivo sólo pendiente de su declaratoria de validez), sustituyéndola por la consignación del duplo, e incluso por cualquier otra garantía; 5) la jurisprudencia, nueva vez contrariando la aplicación literal del artículo 539, ha admitido como válido y suficiente, la consignación solo de las condenaciones, y no el duplo de las condenaciones; 6) finalmente, en interés de atenuar la carga que significa el artículo 539, la jurisprudencia ha admitido que

el Juez de los Referimientos puede ordenar la suspensión de la ejecución de la sentencia, sin necesidad de presentar garantía alguna, en casos muy especiales en que al dictar la sentencia se detectó un error grosero, una violación al debido proceso, una violación al derecho de defensa o una violación a una garantía constitucional.

**CONSIDERANDO:** Que muy a pesar de los atenuantes introducidas por la jurisprudencia al artículo 539, el mismo continúa siendo un obstáculo insuperable para muchos empleadores poder acceder a la apelación, y recurrir efectivamente las sentencias laborales dictadas por los juzgados de trabajo o tribunales de primera instancia laborales.

**CONSIDERANDO:** Que el propósito de las previsiones contenidas en el artículo 539, sigue siendo válido, pues lo que procura es evitar que luego de un proceso judicial el trabajador no tenga la posibilidad de cobrar sus acreencias reconocidas por los tribunales de trabajo. Sin embargo, ese propósito no puede obstaculizar el ejercicio a un derecho y garantía fundamental, reconocido expresamente por la Constitución de la República del año 2010: Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo contra las decisiones judiciales.

**CONSIDERANDO:** Que el principio fundamental III del Código de Trabajo consagra que: “El presente Código tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses. Consagra el principio de la cooperación entre el capital y el trabajo como base de la economía nacional”.

**CONSIDERANDO:** Que apreciando la experiencia que se ha tenido con la aplicación

del artículo 539 durante más de tres décadas, y constatando que continua siendo un obstáculo para que la parte perdedora en materia laboral pueda ejercer un recurso efectivo contra una sentencia laboral, que es además una garantía fundamental; pero también, apreciando que es pertinente y saludable que el trabajador pueda tener una garantía cuando su crédito ya ha sido reconocido al transcurrir dos instancias ante los tribunales de trabajo; apreciando todo eso, se ha modificado los artículos 539 y 638, de modo que: 1) la ejecutoriedad de las sentencias de los juzgados de trabajo ha sido traspasadas a la sentencias de las cortes de trabajo, de tal suerte que las primeras no den lugar a consignación alguna, pero si las segundas; 2) esto quiere decir que con una sentencia de la corte de apelación será obligatorio colocar una garantía a fin de evitar la ejecutoriedad de la sentencia; 3) en ambos casos, sentencias de primera instancias y sentencias de apelación, la ejecutoriedad será a partir del vencimiento de los plazos de apelación y casación, respectivamente; 4) en cuanto a la garantía, será por el monto de las condenaciones, no por el duplo; 5) el recurso de apelación tendrá carácter suspensivo, no así el recurso de casación, con las salvedades derivadas de la Ley 2-23, sobre recurso de casación; 6) el Presidente de la Corte de Apelación, en atribuciones del Juez de los Referimientos, o en atribuciones de Juez de la Ejecución, según el caso, será el competente para conocer de lo relativo a la garantía, quitándosele esa atribución a la Suprema Corte de Justicia; 7) en los casos en que al emitirse la sentencia de primera instancia, exista algún peligro respecto al crédito reconocido por la sentencia, se podrá acudir ante el Juez de los Referimientos para que este adopte cualquiera de las medidas previstas en los artículos 48 y siguientes del Código de Procedimiento Civil.

## LA REGULACIÓN DE LOS EMBARGOS

**CONSIDERANDO:** Que es de notorio conocimiento público los daños y atropellos que han tenido lugar en distintos lugares la ejecución de las sentencias laborales en los procesos de embargo.

**CONSIDERANDO:** Que el régimen de los embargos se encuentra regulado, básicamente, por el Código de Procedimiento Civil, que data del 1807, dentro de la codificación napoleónica; y que fue incorporado a la legislación dominicana luego de una traducción de los textos del francés al español, en el año 1884; y desde entonces, tan solo ha recibido una reforma sustancial con las leyes 834 y 845 del 15 de julio del 1978.

**CONSIDERANDO:** Que la aplicación de ese régimen legal de los embargos, de vieja data, conjugado con el carácter ejecutorio de las sentencias laborales, y sumado a una serie de factores sociales; todo eso en su conjunto, ha dado lugar durante los últimos años a ejecuciones abusivas de sentencias, que han dado incluso pie al cierre de negocios.

**CONSIDERANDO:** Que, dadas esas circunstancias, la Procuraduría General de la República, mediante su Resolución No. 14379, del 11 de noviembre de 2005, estableció todo un régimen regulatorio que debían cumplir los alguaciles y la parte demandante a los fines de obtener la fuerza pública previo a la ejecución de la sentencia. Sin embargo, en el año 2015, el Tribunal Constitucional declaró inconstitucional dicha resolución, por razones de forma, y dispuso que dicha resolución se mantenía vigente durante un plazo de dieciocho meses, tiempo dentro del cual se suponía que el Congreso Nacional aprobaría una ley sustitutiva del régimen para la ejecución de las

sentencias, previsto en aquella resolución de la Procuraduría General de la República.

**CONSIDERANDO:** Que, transcurrido el plazo de dieciocho meses fijado por el Tribunal Constitucional, el Congreso Nacional no aprobó ninguna ley. Por tanto, dado el vacío legal que se había creado, la Suprema Corte de Justicia emitió una resolución alternativa, exigiendo que toda ejecución de sentencia estuviese precedida de un procedimiento previo de obtención y concesión de la fuerza pública. La Suprema Corte llegó incluso a instruir a todos los tribunales, en especial a los tribunales laborales, para que insertaran como último párrafo de sus sentencias, la mención de la referida resolución con fines de que se le diese cumplimiento.

**CONSIDERANDO:** Que paradójicamente, el Tribunal Constitucional, en el año 2018, terminó también declarando inconstitucional la resolución emitida por la Suprema Corte de Justicia.

**CONSIDERANDO:** En octubre 2019 fue promulgada la ley No. 396-19, que regula el otorgamiento de la fuerza pública para llevar a cabo las medidas conservatorias y ejecutorias, la cual, a pesar de todas las provisiones que tiene, ha sido reiteradamente vulnerada, al punto de que prevé una conciliación en la Fiscalía, antes de otorgar la fuerza pública, pero esta conciliación nunca se agota dado que carece de sanciones apropiadas; y, de otra parte, esa ley carece de régimen regulatorio que abarque el proceso verbal del embargo, carencia ésta que ha provocado innumerables atropellos y desmantelamiento de negocios y empresas.

**CONSIDERANDO:** Que en ese estado de cosas, y dada la imperiosa necesidad de

regular no solo el procedimiento previo a la ejecución de la sentencia, sino también el proceso verbal del embargo, se han propuesto las siguientes modificaciones: 1) Todo embargo ejecutivo deberá estar precedido de un mandamiento de pago; 2) el mandamiento de pago debe ser notificado, además, al abogado de la parte embargada, de modo que pueda intervenir oportunamente asistiendo al eventual embargado; 3) agotado un plazo de tres días francos, posteriores al mandamiento de pago, el alguacil actuante, si la parte embargada no ha pagado, deberá dirigir una instancia a la procuraduría fiscal correspondiente, solicitando la fuerza pública; 4) antes de la concesión de la fuerza pública se deberá agotar una conciliación ante la procuraduría fiscal correspondiente; 5) todo esto se ha establecido a pena de nulidad, en el artículo 664.

**CONSIDERANDO:** En cuanto al proceso verbal de embargo, se ha establecido lo siguiente: 1) Todo el proceso de embargo deberá estar registrado a través de un medio de grabación audiovisual, que registre los acontecimientos desde el momento previo al inicio del embargo hasta su final, sin interrupciones ni alteraciones; 2) paralelamente, el alguacil deberá levantar un acta de embargo, con el detalle de los bienes embargados; 3) el alguacil estará obligado a presentarle explícita y detalladamente a la parte embargada la posibilidad de ser el guardián de los bienes embargados o de seleccionar a un tercero, todo lo cual debe de estar registrado en la grabación audiovisual; 4) los pequeños negocios explotados por miembros de una misma familia o por una sola persona, no podrán ser embargados si el embargo conlleva la desaparición del negocio; 5) las máquinas y equipos, útiles y herramientas indispensables para la continuidad y subsistencia de un negocio, no podrán ser embargados, cuando

el mismo ofrece empleo a al menos diez personas, incluidas al dueño del negocio; 6) estas previsiones, entre otras se encuentran contenidas en el artículo 665.

**VISTA** la Ley No. 16-92, promulgada 29 de mayo de 1992, que aprueba el Código de Trabajo, y sus modificaciones;

**VISTA** la Constitución de la República, proclamada el 26 de enero del 2010.

### **HA DADO LA SIGUIENTE LEY:**

**ARTÍCULO 1.- Se modifican los artículos 80, 82, 85 y 86, todos el Código de Trabajo, relativos al cálculo y pago, y penalidad por impago de las prestaciones laborales y asistencia económica, para que digan de la manera siguiente:**

**Artículo 80.-** El empleador que ejerza el desahucio debe pagar al trabajador un auxilio de cesantía cuyo importe se fijará de acuerdo con las reglas siguientes:

1. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, una suma igual a seis días de salario ordinario.
2. Después de un trabajo continuo no menor de seis meses ni mayor de un año, una suma igual a trece días de salario ordinario.
3. Después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, una suma igual a veintiún días de salario ordinario, por cada año de servicio prestado.
4. Después de un trabajo continuo no menor de cinco años, una suma igual a veintitrés días de salario ordinario,

por cada año de servicio prestado.

**Esta suma no puede exceder de los salarios correspondientes a ocho meses.**

5. Toda fracción de un año, mayor de tres meses, debe pagarse de conformidad con los ordinales 1.o y 2.o de este artículo.

El cálculo del auxilio de cesantía que corresponda a los años de vigencia del contrato del trabajador anteriores a la promulgación de este Código se hará en base a quince días de salario ordinario por cada año de servicio prestado.

**Artículo 82.-** Se establece una asistencia económica de cinco días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, de diez días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de seis meses ni mayor de un año, y de quince días de trabajo ordinario por cada año de servicio prestado después de un año de trabajo continuo, cuando el contrato de trabajo termina.

1. Por la muerte del empleador o su incapacidad física o mental, siempre que estos hechos produzcan como consecuencia la terminación del negocio.
2. Por la muerte del trabajador o su incapacidad física o mental o inhabilidad para el desempeño de los servicios que se obligó a prestar.
3. En este caso, la asistencia económica se pagará a la persona que el trabajador hubiere designado en declaración hecha ante el Departamento de Trabajo o la

autoridad local que ejerza sus funciones, o ante un notario. A falta de esta declaración, el derecho pertenecerá por partes iguales y con derecho de acrecer, al cónyuge y a los hijos menores del trabajador, y a falta de ambos a los ascendientes mayores de sesenta años o inválidos, y a falta de estos últimos, a los herederos legales del trabajador.

Si el trabajador estuviera incapacitado física o mentalmente para recibir el pago de sus derechos, la asistencia económica será entregada a la persona que lo tenga bajo su cuidado.

Por enfermedad del trabajador o ausencia cumpliendo las obligaciones a que se refiere el ordinal 3o. del artículo 51 u otra causa justificada que le haya impedido concurrir a sus labores por un período total de un año, desde el día de su primera inasistencia.

4. Por agotamiento de la materia prima objeto de una industria extractiva.
5. Por quiebra de la empresa, siempre que cese totalmente la explotación del negocio o por su cierre o reducción definitiva de su personal, resultantes de falta de elementos para continuar la explotación incosteabilidad de esta u otra causa análoga, con la aprobación del Departamento de Trabajo, en la forma establecida en el artículo 56.

**Párrafo. – La suma a pagar por la asistencia económica prevista en este artículo, no puede exceder de los salarios correspondientes a ocho meses.**

**Artículo 85.-** El importe del auxilio de cesantía, lo mismo que el correspondiente al preaviso, cuando se ha omitido, **así como el de la asistencia económica**, se calculará tomando como base el promedio de los salarios **ordinarios** devengados por el trabajador durante el último año o fracción de un año que tenga de vigencia el contrato.

Para estos cálculos sólo se tendrán en cuenta los salarios correspondientes a horas ordinarias.

**En ningún caso, el salario base para este cálculo excederá los cinco salarios mínimos.**

**Artículo 86.-** Las indemnizaciones por omisión del preaviso y por el auxilio de cesantía no están sujetas al pago del impuesto sobre la renta, ni son susceptibles de gravamen, embargo, compensación, traspaso o venta, con excepción de los créditos otorgados o de las obligaciones surgidas con motivo de leyes especiales. Dichas indemnizaciones deben ser pagadas al trabajador en un plazo de diez días, a contar de la fecha de la terminación del contrato. En caso de incumplimiento, el empleador debe pagar, en adición, una suma igual a un día del salario devengado por el trabajador por cada día de retardo. **Esta suma no puede exceder de los salarios correspondientes a seis meses.**

**ARTÍCULO 2.-** El límite de ocho meses de salarios, relativo al auxilio de cesantía y la asistencia económica, previstos en los artículos 80 y 82, y el límite de cinco salarios mínimos para el cálculo de derechos, previsto en el artículo 85, todos del Código de Trabajo, y todo según la modificación dispuesta en el Artículo 1 de la presente ley, sólo tendrán aplicación para los contratos de trabajo que inicien por posterioridad a la promulgación de la presente ley.

Durante un plazo de veinticuatro meses contados a partir de la promulgación de la presente ley, empleadores y trabajadores podrán acordar el pago del monto correspondiente al auxilio de cesantía por los años anteriores a la promulgación de la presente ley. Ese pago podrá acordarse en cuotas mensuales no superiores a doce meses.

Los contratos de trabajo de los empleadores y trabajadores que se hayan acogido al acuerdo señalado en el párrafo precedente se considerará que han iniciado al día siguiente de la fecha del acuerdo y se regirán por los límites establecidos en la presente ley.

**ARTÍCULO 3.-** Se modifican los artículos 155, 157 y 158, todos el Código de Trabajo, relativos a la jornada de trabajo, para que digan de la manera siguiente:

**Artículo. 155.-** En el caso de prolongación de la jornada para hacer frente a aumentos extraordinarios de trabajo, el número de horas extraordinarias no podrá exceder de ochenta horas trimestrales. Este límite no aplica para los trabajos con jornadas de hasta 60 horas semanales.

**Artículo 157.-** La jornada debe ser interrumpida por un período intermedio de descanso, el cual no puede ser menor de una hora, después de cuatro horas consecutivas de trabajo y de hora y media después de cinco.

Este período es fijado por las partes según el uso y costumbre de la localidad o de acuerdo con la naturaleza del trabajo, y no es aplicable a las empresas de funcionamiento continuo.

Por acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, se pueden establecer jornadas

corridas de trabajo de hasta doce horas por día hasta un máximo de cuatro días y contando con tres días continuos libres como mínimo, sin que en ningún caso la jornada semanal pueda exceder de sesenta horas, pagándose como horas extraordinarias las rendidas sobre las cuarenta y cuatro horas semanales.

**Artículo 158.-** En las empresas donde el trabajo sea de funcionamiento continuo debido a la naturaleza misma del trabajo el personal debe turnarse cada ocho horas de trabajo.

En estos casos la jornada puede prolongarse una hora más pero el promedio semanal no podrá exceder, en ningún caso, de sesenta horas, pagándose como horas extraordinarias las rendidas sobre las cuarenta y cuatro horas semanales.

**ARTÍCULO 4.-** Se modifican los artículos 539, 621 y 638, todos el Código de Trabajo, relativos a la ejecutoriedad de las sentencias laborales y los recursos de apelación y casación, para que digan de la manera siguiente:

**Artículo 539.-** Las sentencias de los juzgados de trabajo en materia de conflictos de derechos serán ejecutorias, salvo el derecho de la parte que haya sucumbido a recurrir en apelación conforme a lo previsto en el artículo 621 del presente Código.

En los casos de urgencia, y si el cobro del crédito parece estar en peligro el juez de los referimientos podrá ordenar las medidas conservatorias previstas en los artículos 48 al 58 del Código de Procedimiento Civil.

**Artículo 621.-** La apelación debe ser interpuesta mediante escrito depositado en la secretaría de la corte competente, en el término de un



mes a contar de la notificación de la sentencia impugnada. **Dicho recurso tendrá efecto suspensivo.**

Artículo 638.- Se declara aplicable a la materia de esta sección lo dispuesto en los artículos 533 **a 538**, ambos inclusive, **y artículo 540**, con las modificaciones que siguen:

1. El término para el pronunciamiento de las sentencias será de un mes, a contar de la expiración del señalado a las partes para presentar sus escritos de ampliación, salvo lo dispuesto en el artículo 536;
2. La redacción de las sentencias corresponderá al presidente o al juez que este designe en cada caso.
3. **Las sentencias de las cortes de trabajo en materia de conflictos de derechos serán ejecutorias a contar de los treinta días de la notificación, salvo el derecho de la parte que haya sucumbido a recurrir en casación y a presentar una garantía equivalente a las condenaciones pronunciadas. Esa garantía podrá consistir en una consignación hecha en un banco o institución financiera, una fianza a través de una compañía de seguros, o cualquier otra garantía que pueda determinar el juez de los referimientos conforme a las facultades previstas en los artículos 666 al 668 del presente Código.**
4. **En los casos en que la garantía sea una consignación en un banco o institución financiera, la parte sucumbiente podrá realizar dicha consignación sin necesidad de formalidad previa alguna, para**

**lo cual deberá proveerse de una constancia fehaciente expedida por el banco o institución financiera, que luego depositará ante el presidente de la corte y notificará a la parte gananciosa. En cambio, para otro tipo de garantía, la parte sucumbiente deberá apoderar al presidente de la corte, en atribuciones de juez de los referimientos, quien deberá decidir sobre el pedimento.**

5. **La notificación de la demanda en referimiento, en suspensión de ejecución de la sentencia, suspenderá de pleno derecho sus efectos hasta que el juez decida sobre lo pedido.**
6. **El presidente de la corte, en atribuciones de juez de los referimientos, podrá ordenar la suspensión de la ejecución de la sentencia, sin presentación de garantía alguna, cuando la sentencia contenga un error grosero, un exceso de poder, una nulidad evidente o la violación al derecho de defensa, así como una irregularidad manifiesta en derecho, una violación a normas elementales de procedimiento que causen agravio, una contradicción notoria entre los motivos y dispositivo, un absurdo evidente o una violación a un derecho o garantía constitucional.**

**ARTÍCULO 5.-** Se modifican los artículos 664 y 665, todos el Código de Trabajo, relativos a la concesión de la fuerza pública y al proceso verbal del embargo ejecutivo, para que digan de la manera siguiente

Artículo 664.- **Todo embargo ejecutivo deberá estar precedido de los siguientes pasos y formalidades, a pena de nulidad:**

1. Un mandamiento de pago dirigido al deudor, otorgándole un plazo de tres días para pagar, que debe ser notificado también al domicilio del abogado del deudor.
2. En los cinco días subsiguientes al vencimiento del plazo de tres días que deriva del mandamiento de pago, si el deudor no ha asentido al pago, el alguacil que se encargará de la ejecución deberá presentar una instancia escrita en solicitud de la fuerza pública, dirigida al procurador fiscal que corresponda.
3. A partir de esa solicitud, y dentro de las cuarenta y ocho horas subsiguientes, el procurador fiscal emitirá un auto autorizando a emplazar a las partes, a un día y hora fijados en el mismo auto, para que comparezcan a una conciliación ante el despacho del procurador fiscal, en donde se procurará un avenimiento de las partes.
4. Entre la fecha del emplazamiento y la fecha de cita ante el procurador fiscal, deberá mediar un plazo no menor de ocho días.
5. Si no se produce un avenimiento entre las partes, el procurador fiscal emitirá auto concediendo o denegando la fuerza pública, dentro de las cuarenta y ocho horas subsiguientes, salvo que, con el consentimiento de las partes, se decida suspender la solicitud de la fuerza pública.
6. Si la fuerza pública es concedida, el alguacil que efectúe el embargo

deberá ser el mismo que haya tramitado y obtenido la solicitud de fuerza pública.

Artículo 665.- Todo proceso verbal de embargo ejecutivo debe estar registrado, desde el momento previo a su inicio, hasta su final, sin interrupciones ni alteraciones, a través de un medio de grabación audiovisual, que permita constatar el cumplimiento de todas las condiciones legales previstas a pena de nulidad.

En adición a la grabación audiovisual, el acta de embargo contendrá la designación detallada de los objetos embargados.

Ambas formalidades son requisitos y condiciones que deben cumplirse a pena de nulidad, y se encuentran bajo la responsabilidad del alguacil actuante.

Iniciado el proceso verbal de embargo, y antes de proceder con la distracción de los eventuales objetos de embargo, el alguacil tiene la obligación, a pena de nulidad, de presentarle explícitamente a la parte embargada la opción de presentarse a sí misma, o de presentar a un tercero, como depositario que se encargue de la custodia de los bienes embargados. Si la parte embargada accede a esa opción, el alguacil está en la obligación, a pena de nulidad, de colocar a la persona elegida como guardián de dichos bienes, hasta tanto se produzca la venta en pública subasta de los bienes embargados o en todo caso, mientras perdure abierto el proceso de ejecución.

Durante el proceso verbal de embargo ejecutivo, a pena de nulidad, no podrán ser embargados, en ninguna circunstancia:

1. Los objetos que la ley declara inmuebles por destino;
2. Los pequeños negocios explotados por miembros de una misma familia o por una sola persona, si la ejecución del embargo conllevará la desaparición del negocio;
3. Las máquinas y equipos, útiles y herramientas indispensables para la continuidad y subsistencia del negocio, cuando el mismo ofrece empleo a al menos diez personas, incluidas el dueño del negocio.
4. Los demás bienes señalados en el artículo 592 del Código de Procedimiento Civil u otras disposiciones supletoriamente por el derecho común.

Al finalizar el proceso verbal del embargo, el alguacil actuante dejará en manos de la parte embargada, un original del acta de embargo contentiva de la designación detallada de los objetos embargados. En un plazo de un día, contado a partir del día del embargo, el alguacil actuante tiene la obligación de notificar y hacer entrega a la parte embargada de un ejemplar de la grabación audiovisual del proceso verbal de embargo.

Todos los plazos relativos a la ejecución de sentencias y embargos son plazos francos y los días no laborales comprendidos en un plazo no son computables en este.

**DADA** en la Sala de Sesiones de la Cámara de Diputados, Palacio del Congreso Nacional, en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los ... (...) días del mes de ... del año dos mil veinticuatro (2024); años 180 de la Independencia y 160 de la Restauración.