



PELLERANO
& HERRERA

RESUMEN

PROYECTO DE LEY QUE INTRODUCE MODIFICACIONES AL CÓDIGO DE TRABAJO

Hace un año publicamos un resumen sobre el proyecto de ley de modificación al Código de Trabajo que cursaba en el Congreso Nacional; en esta ocasión presentamos un nuevo resumen con los avances de dicha modificación ya aprobada por el Senado y siendo conocida por la Cámara de Diputados. Al igual que la vez anterior, nuestro resumen se limita a aquellas disposiciones que regulan las relaciones individuales entre empleadores y trabajadores sin incluir lo relativo al Derecho Colectivo ni Procesal Laboral. En esta ocasión nos hemos permitido incluir ciertas consideraciones sobre algunos de los textos propuestos.

Es importante resaltar que esta reforma se presenta como ley orgánica ya que regula el derecho al trabajo, que se encuentra entre los derechos fundamentales consagrados por la Constitución, por lo que debe cumplir con el procedimiento legislativo correcto, es decir, que para su aprobación se requiere del voto favorable de las dos terceras partes de los presentes en ambas cámaras según el artículo 112 de la Constitución, en lugar de la mayoría absoluta requerida para las leyes ordinarias. De esta forma se evita que sea declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional, como ha ocurrido con otras leyes fundamentales que no fueron tramitadas adecuadamente.

Su objeto es **modificar la Ley No. 16-92 de fecha 29 de mayo de 1992 que aprueba el Código de Trabajo**, con el propósito de adaptar el marco legal vigente al mercado laboral actual, a los avances de la tecnología y a las necesidades de trabajadores y empleadores.

A continuación, detallamos las modificaciones que incluye este proyecto de ley, remitido por el Senado a la Cámara de Diputados el **20 de octubre de 2025**.

ART. 3-4: MODIFICA LOS PRINCIPIOS VII, XII Y XIII

- **Principio VII (no discriminación):** Se incluye el género y discapacidad como motivo de discriminación.
- **Principio XII (derechos básicos):** La propuesta amplía el catálogo de derechos, incorporando la negociación colectiva, y algunos conceptos modernos como la no discriminación y la seguridad social, además de ajustar el lenguaje para hacerlo más técnico y completo. En cuanto al derecho a la integridad eliminó su restricción al ámbito físico, dejándola abierta a que pueda abarcar también lo relativo a la integridad psíquica.
- **Principio XIII (principios procesales y conciliación):** Introduce principios fundamentales del proceso judicial tales como, oralidad, gratuidad, celeridad, veracidad, impulso oficioso, concentración, publicidad y contradicción. Elimina el carácter preliminar de la conciliación.

ART. 5: MODIFICA EL ARTÍCULO 22 (REGISTRO DEL CONTRATO DE TRABAJO)

Se incluye la opción de remitir al Ministerio de Trabajo los contratos de trabajo en formato electrónico. Asimismo, que los representantes locales de trabajo podría archivarlos, sean en formato físico o digital, debiendo remitirlos en el formato en que consten, al Ministerio de Trabajo para su registro y archivo.

ART. 6: MODIFICA LOS ARTÍCULOS 44, 45 Y 46 (DOPAJE, USO DE DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS Y ACOSO)

Este es un cambio crucial que introduce el acoso laboral (moral, sexual, etc.) en el código.

- **Art. 44 (Obligación del trabajador):** Se añade el numeral 11º que trata sobre la obligación de someterse a pruebas antidopaje de forma periódica, cuando las labores impliquen seguridad, operación de maquinaria o equipos peligrosos, transporte público o contacto con niños, enfermos o personas vulnerables.

- **Art. 45 (Obligación del trabajador):** El ordinal 5º prohíbe el uso de dispositivos electrónicos en horas de trabajo con fines ajenos a su labor.
- **Art. 46 (Obligación del empleador):** Se modifica el ordinal 8º para ampliar su alcance estableciendo que el empleador debe guardar el debido respeto de la dignidad e integridad personal de sus trabajadores. Adicionalmente, se añaden los ordinales 11º, que obliga a pagar oportunamente y sin retraso el salario del trabajador por el trabajo realizado, y el 12º que dispone la obligación del empleador de fomentar un ambiente laboral libre de todo tipo de acoso físico, laboral, verbal, sexual y psicológico.

ART. 7: MODIFICA LOS ARTÍCULOS 51 Y 52 (ADECUACIÓN)

En el ordinal 7º del Artículo 51 y en el Artículo 52 se elimina la mención de las derogadas Leyes sobre Seguro Social y la de Accidentes de Trabajo y se adecúa su redacción a la normativa vigente.

ART. 8: MODIFICA EL ARTÍCULO 54 (ESPECIFICACIÓN DE DÍAS LABORABLES Y AUMENTO DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD)

Para cada una de las licencias que el empleador debe otorgar a los trabajadores en virtud de este Artículo se especifica que se trata de días laborables. En la relativa al fallecimiento de miembros de la familia, se sustituye la mención de “su compañera” por la de “su pareja” ya que ésta aplica tanto al trabajador como a la trabajadora. Así mismo, **se aumenta la Licencia por Paternidad de dos a cuatro días laborables** con disfrute de sueldo para el caso del alumbramiento de la esposa o de la pareja (en sustitución de la palabra “compañera”) debidamente registrada en la empresa.

ART. 9: MODIFICA EL ARTÍCULO 56 (SOLICITUD DE SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO POR EL EMPLEADOR ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO)

Se añaden tres párrafos al texto actual en los cuales se especifica que los 15 días que se otorgan al Ministerio de Trabajo para responder la solicitud son hábiles; el segundo, establece el silencio positivo, es decir, que se interpretará que se ha aprobado la solicitud del empleador, en caso de que transcurra dicho plazo sin que reciba respuesta del Ministerio de Trabajo.

Y por último abre la posibilidad de que cualquier trabajador afectado o parte interesada interponga acción de impugnación ante el Juzgado de Trabajo. En caso de que existan varias demandas entre las mismas partes, éstas se podrán acumular, conforme las reglas establecidas en el Código de Trabajo.



ART. 10: MODIFICA EL ARTÍCULO 68 (TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD)

Se añade el ordinal 4º que establece que el **otorgamiento de la pensión por vejez y discapacidad es una causa de terminación del Contrato de Trabajo sin responsabilidad para las partes**. Sin embargo, no se observa adecuación alguna al actual Artículo 83 del Código de Trabajo que versa sobre dicho particular basado en la legislación vigente al momento de su redacción, esto es, la Ley 1896 sobre Seguros Sociales que no se corresponde con la normativa actual en materia de seguridad social.

ART. 11: MODIFICA EL ARTÍCULO 70 (CERTIFICACIÓN DE TRABAJO)

Se cambia la identificación del documento que el empleador debe entregar, a petición del trabajador, al momento de la terminación del contrato de trabajo por cualquier causa, de “certificado” a “certificación”.

ART. 12: MODIFICA EL ARTÍCULO 82 (ASISTENCIA ECONÓMICA)

El proyecto mantiene la misma estructura de asistencia económica por tiempo trabajado y conserva las 5 causas de terminación del contrato con pago de asistencia económica en lugar de prestaciones laborales.

Se añade un párrafo similar al aplicable a la compensación por omisión del preaviso e indemnización de auxilio de cesantía, estableciendo que la asistencia económica está exenta del pago de impuesto sobre la renta ni es susceptible de gravamen alguno, de embargo, de compensación, traspaso o venta, a excepción de los créditos otorgados u obligaciones surgidas con leyes especiales.

En la causa de terminación del ordinal 3º hay un error tipográfico pues menciona el ordinal 30 del Artículo 51 cuando debería ser 3º. Por su parte, esta modificación al Código de Trabajo constituye una oportunidad para adecuar la causal 5ª de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Reestructuración y Liquidación de Empresas y Personas Físicas Comerciantes.

Esta modificación al Código de Trabajo constituye una oportunidad para adecuar la causal 5ª de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Reestructuración y Liquidación de Empresas y Personas Físicas Comerciantes.

ART. 13: MODIFICA EL ARTÍCULO 86 (LÍMITES Y EXCEPCIONES A LA PENALIDAD POR RETRASO EN EL PAGO DE LA COMPENSACIÓN POR OMISIÓN DEL PREAVISO Y DE LA INDEMNIZACIÓN DE AUXILIO DE CESANTÍA)

El Código actual contempla que en caso de incumplimiento del pago de la compensación por omisión del preaviso y de la indemnización de auxilio de cesantía el empleador está obligado a pagar en adición, una suma equivalente a un día de salario ordinario sin que establezca un límite en el tiempo, es decir, aplica de manera indefinida hasta tanto no ocurra el pago. La propuesta establece que no se computarán para fines de penalidad los días transcurridos mientras el expediente se encuentre en estado de fallo en cualquier jurisdicción.

La sanción por retardo solo sería aplicable en proporción al monto efectivamente adeudado al trabajador, excluyéndose cualquier suma previamente pagada, debidamente consignada o no reconocidas judicialmente.

ART. 14: MODIFICA EL ARTÍCULO 88 (CAUSALES DE DESPIDO)

Se modifica la causal del ordinal 3º para incluir que las actuaciones señaladas sean cometidas por el trabajador contra los demás trabajadores, no solamente contra el empleador o los parientes de éste, no restringiéndolo a lo establecido en la causal del ordinal 4º, es decir, a que con ello altere el orden del lugar de trabajo. Deviniendo conveniente armonizar sendas causales entre sí para evitar eventuales disyuntivas en su interpretación.

Añade una nueva causal de despido, al incluir los actos de acoso laboral o mobbing contra compañeros de trabajo (acoso horizontal), subordinados o superiores jerárquicos (acoso vertical descendente o ascendente, respectivamente), consistentes en conductas abusivas, repetidas y hostiles, que tengan por objeto o efecto menoscabar la dignidad, salud, integridad psíquica, ambiente de trabajo o estabilidad laboral de la víctima. Recogiendo así diversos criterios jurisprudenciales en materia laboral que han venido configurando esta conducta.

ART. 15: MODIFICA LOS ARTÍCULOS 90 Y 91 (PLAZOS PARA NOTIFICAR DESPIDO)

Se extienden los plazos a favor del empleador, cambiándolos de días calendario a días hábiles:

- El derecho a ejercer el despido: En lugar de ser 15 días pasa a 15 días hábiles especificando que ese plazo se cuenta no a partir de la falta sino a partir de que el empleador tenga conocimiento de ésta.
- Para comunicar al Ministerio de Trabajo o la autoridad local luego de haber comunicado el despido al trabajador: Aumenta de 48 horas a 5 días hábiles.

ART. 16: MODIFICA LOS ARTÍCULOS 97 Y 98 (CAUSAS DE DIMISIÓN)

Se añade como causa de dimisión el numeral 15^a cuando el trabajador es víctima de acoso laboral o mobbing, definiéndolo en iguales términos de la causal despido, y que le genere al trabajador una situación intolerable que justifique la ruptura del vínculo laboral.

Para la constitución de esta causa, el trabajador deberá comunicar previamente a su empleador o representante las situaciones de las cuales entiende ser objeto, con los debidos soportes, a fines de que éste agote los mecanismos correspondientes; pero no queda claro si el trabajador debe esperar que se agoten tales mecanismos, o basta la simple comunicación previa quedando facultado a ejercer el derecho a la dimisión.

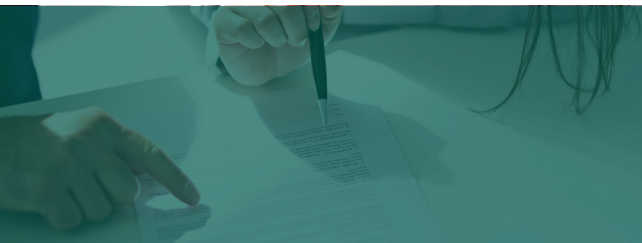
ART. 17: MODIFICA EL ARTÍCULO 100 (COMUNICACIÓN DE LA DIMISIÓN)

La propuesta aumenta el plazo para comunicar la dimisión ante el Ministerio de Trabajo, de 48 horas a cinco días laborables.

ART. 18: MODIFICA EL ARTÍCULO 102 (JUSTIFICACIÓN DE LA TERMINACIÓN POR FALTA GRAVE)

Se añaden tres (3) párrafos a este artículo, estableciendo que, tanto para el despido como en el caso de la dimisión, la parte que invoque la falta grave que da lugar a la terminación del contrato de trabajo debe describir los hechos y causas legales específicas en que fundamenta su decisión, debiendo indicar expresamente los ordinales que apliquen de los respectivos artículos del Código que establecen las faltas graves para cada modalidad de terminación.

En consecuencia, no se admitirán comunicaciones genéricas que invoquen de manera conjunta múltiples causales sin base fáctica o suficiente o que se presenten a sabiendas de su improcedencia. Corresponderá al juez laboral evaluar la existencia de un posible uso abusivo de derecho en la violación a esta prohibición; y una vez verificado dicho abuso, la terminación de que se trate se reputará injustificada de pleno derecho, con las consecuencias legales correspondientes.



ART. 19: MODIFICA EL ARTÍCULO 127 (ACTUALIZACIÓN)

Se actualiza el término "Secretario de Estado de Trabajo" a "Ministro de Trabajo".

ART. 20: MODIFICA EL ARTÍCULO 133 (REQUISITOS PARA LA EJECUCIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO)

Se modifican los requisitos para que el reglamento interior de trabajo pueda ejecutarse, eliminando la necesidad de impresión de este y limitándose a que sea legible, en lugar de que se fije en los lugares más visibles del establecimiento, solo se requiere que se dé a conocer a todos los trabajadores del establecimiento. Y por último, en lugar de que se deposite en la oficina del “Departamento de Trabajo” se establece que es la oficina del Ministerio de Trabajo.

ART. 21: ADICIONA EL ARTÍCULO 133-BIS (ENTORNO LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO)

Se añade el Artículo 133-bis, que dispone que el empleador está obligado a garantizar un entorno laboral libre de violencia, acoso y hostigamiento, imponiéndole las siguientes obligaciones:

- Adoptar políticas internas de prevención, detección y sanción del acoso laboral;
- Establecer mecanismos confidenciales y eficaces de recepción de quejas y denuncias;
- Proteger a las víctimas contra represalias y preservar su confidencialidad;
- Investigar los hechos con debida diligencia y aplicar sanciones proporcionales a los agresores;
- Promover una cultura institucional basada en el respeto, la dignidad y la resolución pacífica de conflictos.

Estas medidas deberán aplicarse de manera proporcional al tamaño y capacidad de cada empresa, dentro de lo razonablemente posible sin que impliquen cargas desproporcionales a las micro, pequeñas y medianas empresas.

ART. 22: MODIFICA LOS ARTÍCULOS 138 Y 139 (NACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO)

En el Artículo 138 se sustituye "Departamento de Trabajo" por "Ministerio de Trabajo" en el numeral 2.

Por otro lado, el Artículo 139 modifica la definición de trabajadores técnicos que, en lo adelante, se refiere, a aquellas personas cuyas labores requieren conocimientos especializados, sustituyendo el término "conocimiento científico" del Código de Trabajo.

ART. 23: MODIFICA EL ARTÍCULO 143 (CAMBIOS EXCEPCIONALES)

Se sustituye "Secretario de Estado de Trabajo" por "Ministro de Trabajo".

ART. 24: MODIFICA EL ARTÍCULO 155 (LÍMITE HORAS EXTRAORDINARIAS FRENTE A AUMENTOS EXTRAORDINARIOS DE TRABAJO)

Se aumenta el límite de horas extraordinarias trimestrales de **ochenta (80) a ciento veinte (120)**.

ART. 25: MODIFICA EL ARTÍCULO 157 (DESCANSOS DURANTE LA JORNADA)

Se mantienen los descansos intermedios de 1 hora o de 1 ½ hora luego de cuatro o cinco horas de trabajo ininterrumpido. Pero introduce como novedad que permite que los descansos se distribuyan en varios periodos, siempre que en conjunto sumen al menos una hora. Específicamente, uno de esos descansos debe ser de al menos treinta minutos, y los demás pueden ser de quince minutos cada uno, para adaptar los descansos a las necesidades del trabajo.

Otra diferencia significativa es el tratamiento del tiempo de descanso inferior a una hora. La propuesta aclara que, si el descanso acordado es inferior a una hora, este se computará como parte de la jornada laboral.

ART. 26: MODIFICA LOS ARTÍCULOS 159 Y 160 (PLANILLAS)

Se modifica el Artículo 159 estableciendo la obligación del empleador de suministrar un cartel sellado por la autoridad de trabajo o planilla digital de personal fijo y dentro del mes del inicio de sus actividades, con las siguientes informaciones: (a) hora de principio y fin de la jornada de cada trabajador (b) periodos intermedios de descanso en la jornada; (c) días de descanso semanal de cada trabajador; (d) las fechas previstas de las vacaciones y (e) el salario a devengar y su modalidad, ya sea por hora, día, quincena o mes. Este conjunto de informaciones podría ser completada con datos adicionales según disponga el Ministerio de Trabajo.

Se reconoce la validez de la planilla electrónica de empleados fijos y de la firma digital en contratos y documentos laborales, con igual valor que los documentos físicos.

El Artículo 160 se modifica para integrar otros formularios que debe comunicar mensualmente el empleador al Ministerio de Trabajo, tales como: en caso de extensión de la jornada de trabajo, las horas extraordinarias trabajadas durante el mes anterior y el trabajador que las laboró; los trabajadores móviles u ocasionales contratados en el mes anterior, si los hubiere; y, as modificaciones en el personal fijo de la empresa ocurridas durante el mes anterior, así como los trabajadores contratados para labores estacionales en dicho periodo si los hubiere.

Se dispone que las notificaciones realizadas en formato electrónico o digital tendrán la misma validez que los medios físicos.

ART. 27: MODIFICA LOS ARTÍCULOS 162 Y 163 (JORNADA DE TRABAJO EXTENDIDA Y DESCANSO SEMANAL)

El Artículo 162 se modifica para permitir que, por acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, se puedan establecer jornadas extendidas de trabajo que no excedan las doce horas diarias y el promedio mensual de horas trabajadas en la semana no exceda de cuarenta y cuatro horas.

Dicho acuerdo debe ser firmado por el o los sindicatos de trabajadores de la empresa; o en caso de que no haya sindicato en la empresa será celebrado con más del cincuenta por ciento (50%) de los trabajadores de la empresa, establecimiento o departamento donde se aplicará. Bajo esta modalidad se prohíbe trabajar horas extraordinarias debiendo el horario ser previamente comunicado por el empleador, para que los trabajadores conozcan con antelación sus diferentes horarios de trabajo.

Para que dicho acuerdo sea válido debe ser notificado por escrito al Ministerio de Trabajo en un plazo no mayor de diez días calendarios, a partir de la fecha de su firma, como mecanismo de control regulatorio posterior.

Por otro lado, se modifica el Artículo 163 para disponer que el descanso semanal será “por lo menos” de 36 horas.

Se añade un párrafo que establece que si el descanso semanal no se inicia el sábado al mediodía y por ende, la jornada semanal del trabajador incluye trabajar en domingo, éste percibirá su salario ordinario correspondiente a ese día, sin ningún incremento.

ART. 28: MODIFICA EL ARTÍCULO 165 (DÍAS NO LABORABLES Y SUSPENSIÓN DE LABORES DECLARADAS POR EL PODER EJECUTIVO)

Se añaden dos párrafos al Artículo 165 para regular la suspensión de labores declaradas por el Poder Ejecutivo por razones de seguridad nacional, emergencia, estados de excepción, emergencias sanitarias o desastres naturales, en cuyo caso se exceptúan de la suspensión los servicios esenciales tales como alimentación, salud, agua, electricidad, seguridad, transporte aéreo y demás análogos, los cuales deberán continuar operando conforme a los protocolos establecidos.

En consecuencia, por tratarse de suspensión de labores, aplicarán a estos escenarios las disposiciones de los Artículos 48 al 51 del Código de Trabajo liberando a las partes de sus obligaciones, esto es, el trabajador de prestar los servicios para los cuales fue contratado y al empleador de pagar el salario convenido, salvo disposición contraria del convenio colectivo de condiciones de trabajo o el contrato. Sin embargo, no se observa que se contemple la posibilidad de que en algunos sectores las partes puedan convenir que se labore mediante la modalidad de teletrabajo, cuando fuere posible.

ART. 29: MODIFICA EL ARTÍCULO 177 (VACACIONES)

Se modifica el régimen de vacaciones actual al aumentar el periodo de vacaciones como sigue:

- Catorce días laborables con disfrute de salario, después de un trabajo continuo de un año e inferior a los tres años;
- Quince días laborables con disfrute de salario, después de un trabajo continuo de tres años o más, y menor de cinco años;
- Quince días laborables, con disfrute de dieciocho días de salario, después de un trabajo continuo de cinco años o más.

Además, ajusta el mínimo de días en caso de fraccionamiento en consonancia a lo establecido por el Convenio 52 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobado por el Congreso Nacional mediante Resolución No. 4258 de fecha 31 de agosto de 1956, pasando de una semana a seis días laborables.

ART. 30: MODIFICA LOS ARTÍCULOS 180 Y 181 (PERIODO DE VACACIONES PROPORCIONAL)

El Artículo 180 modifica el cálculo del periodo de tiempo trabajado que faculta a los trabajadores a la proporción de vacaciones, sustituyendo la fórmula “más de x meses” por “x meses o más de servicios”, evitando confusiones sobre cuándo nace el derecho del trabajador. La escala se mantiene entre 6 a 12 días de proporción de vacaciones, según el trabajo se haya extendido desde 5 hasta 11 meses, respectivamente.

El Artículo 181 se modifica para incluir un párrafo que introduce como novedad significativa que, por acuerdo entre las partes, el pago del salario, correspondiente al periodo de las vacaciones, pueda efectuarse después del disfrute de éstas, siempre que coincida con la fecha de pago del salario ordinario.

ART. 31: MODIFICA EL ARTÍCULO 186 (PLANILLA DE VACACIONES)

Se modifica el Artículo 186 para incluir la posibilidad de que las planillas que contienen la distribución del periodo de vacaciones se hagan en formato físico o digital.

ART. 32: MODIFICA LOS ARTÍCULOS 189 Y 190 (CONSTANCIA DE VACACIONES Y SUSPENSIÓN DEL PLAZO PARA EJERCER DESPIDO)

En el Artículo 189, se reemplaza el uso obligatorio del libro-registro físico por una fórmula más abierta, que es la “constancia” del disfrute y pago de vacaciones la cual puede realizarse por cualquier medio de prueba válido, incluyendo soportes digitales. Cuando el trabajador decida acreditar dicha constancia físicamente y no sepa firmar, estampará sus huellas dactilares.

En el Artículo 190, se mantiene la prohibición de iniciar acciones contra el trabajador durante sus vacaciones, pero se precisa que el derecho al despido y su plazo de ejecución quedan suspendidos hasta que finalice el periodo de vacaciones.

ART. 33: MODIFICA EL ARTÍCULO 196 (PAGO DEL SALARIO)

Se modifica la parte capital del Artículo sustituyendo que el pago del salario deba efectuarse “personalmente” al trabajador, por “directamente al trabajador”.

En consecuencia, introduce innovaciones importantes: primero, permite que el pago se realice mediante transferencia bancaria, siempre que exista acuerdo entre las partes. Segundo, reconoce a los comprobantes electrónicos, plena validez jurídica y fuerza probatoria para acreditar el pago del salario y demás beneficios laborales, tales como recibos digitales o volantes de pago emitidos por el empleador, siempre que incluyan los detalles del ingreso y las deducciones autorizadas.

ART. 34: MODIFICA EL ARTÍCULO 201 (DESCUENTOS AL SALARIO)

Se introduce un descuento adicional consistente en la compensación por adelanto o pago directo de bienes, servicios o programas de interés personal del trabajador, como, por ejemplo, seguros, créditos en negocios de terceros, planes de bienestar, adquisición de bienes o servicios, afiliación a cooperativas, entidades autorizadas, entre otras, siempre y cuando haya consentimiento expreso y por escrito del trabajador.

En cualquier caso, el empleador deberá conversar la autorización escrita del trabajador y garantizar que tales descuentos no vulneren el carácter alimentario del salario, comprometiéndose la subsistencia del trabajador y su familia.

ART. 35: MODIFICA EL ARTÍCULO 228 (PROPINA LEGAL)

Se incluyen a los bares dentro de los establecimientos comerciales que deben cargar el 10% por concepto de propina. Así mismo, se modifica la frase “notas o cuentas de los clientes” por “las cuentas o facturas de los clientes”, añadiendo “por los consumos realizados en esos mismos lugares de alimentos y bebidas” por lo que los consumos para llevar o vía delivery se encuentran exentos del cargo de la propina legal.



Se modifica de manera significativa el régimen de distribución de propinas al introducir criterios más específicos, tales como que sea distribuido íntegramente entre todos los trabajadores que prestaron sus servicios en ese día, excluyendo expresamente al personal gerencial y administrativo; e incorpora elementos de flexibilidad y negociación al permitir que la distribución se realice en proporciones diferenciadas, considerando factores como el nivel de calificación, el grado de servicio directo al cliente y el área de servicio donde se origine la propina.

Dicha distribución será convenida en cada establecimiento entre trabajadores y empleadores, pudiendo modificarla por mutuo acuerdo. Otro elemento que pueden negociar las partes es que la distribución porcentual se realice estableciendo criterios que tomen en cuenta la generación del porcentaje de propina en cada una de las áreas de servicios, y la posibilidad de incluir a trabajadores que no asistieron a sus labores en ese día.

ART. 36: MODIFICA EL ARTÍCULO 232 (NULIDAD DE DESAHUCIO DURANTE LA GESTACIÓN)

Se adecúa su redacción a las disposiciones del Convenio No. 183 de la Organización de Internacional de Trabajo (OIT) sobre Protección de la Maternidad aprobado por el Congreso Nacional mediante Resolución No. 211-14 de fecha 3 de junio de 2014 y promulgada en fecha 6 de julio de 2014 por el Poder Ejecutivo.

En ese sentido, es nulo el desahucio durante el embarazo, licencia por maternidad y hasta tres meses y medio después de la fecha de parto.

Si la trabajadora disfruta de su licencia de maternidad íntegra a partir de la fecha del parto, entonces la protección se extiende durante el periodo de dicha licencia, es decir, 14 semanas. Como puede apreciarse, la protección contra el desahucio se extiende al plazo que fuere mayor entre la licencia de maternidad o tres meses y medio después del parto (en caso de que la trabajadora disfrute del periodo de licencia previo al parto).



ART. 37: MODIFICA LOS ARTÍCULOS 236, 237 Y 238 (LICENCIA DE MATERNIDAD)

En este caso también se adecúan las disposiciones del Código de Trabajo al Convenio No. 183 de la OIT antes indicado, que ya se encontraba en ejecución en virtud de los instrumentos señalados en los comentarios a las modificaciones introducidas por el Artículo 36 más arriba, así como de instrucciones del Ministerio de Trabajo.

Se modifican las disposiciones sobre la extensión de la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas. En todo caso, dicha licencia debe incluir una duración previa a la fecha probable del parto, de por lo menos, 7 semanas, y de igual duración, luego del parto. O, a opción de la trabajadora puede acumular ambos periodos a partir de la fecha del parto.

ART. 38: MODIFICA EL ARTÍCULO 240 (DESCANSOS DURANTE PERÍODO DE LACTANCIA)

Se modifica el Artículo 240, (a) ampliando el propósito del beneficio a “la alimentación del hijo” en lugar de “amamantar a su hijo”; (b) especificando que el periodo de lactancia abarca desde el nacimiento hasta que el hijo cumpla un (1) año de edad; y, (b) la posibilidad de acumulación de los descansos diarios por acuerdo entre la trabajadora y el empleador, lo que permite adaptar el uso de este tiempo a las necesidades individuales y operativas, sin reducir el derecho.

ART. 39: MODIFICA EL ARTÍCULO 242 (LICENCIA DE MATERNIDAD SIN DISFRUTE DE SALARIO)

Se modifica el Artículo 242 para que disponga que en caso de licencia por enfermedad de la trabajadora durante el embarazo o después del parto, el empleador queda liberado del pago del salario, eliminando las menciones al antiguo régimen de seguros sociales e iguales médicas.

ART. 40: MODIFICA EL EPÍGRAFE DEL TÍTULO IV

Se modifica el epígrafe del Título IV, pasando de "Del trabajo de los domésticos a "De los trabajadores del hogar".

En este título se adecúan sus disposiciones al Convenio No. 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Trabajadoras y Trabajadores Domésticos ratificado por el Congreso Nacional mediante Resolución No. 104-13 de fecha 30 de julio de 2013, la cual fue registrada por el Estado Dominicano por ante la OIT en el año 2015, requisito para formalizar ante dicho organismo la ratificación de dicho Convenio.

ART. 41: MODIFICA LOS ARTÍCULOS 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264 Y 265

En estos Artículos se sustituye el término "domésticos" por "trabajadores del hogar". En el Artículo 260 se sustituye segundo párrafo estableciendo que la retribución en especie que reciben los trabajadores del hogar no se toma en cuenta para el cálculo del salario y demás derechos laborales.

Se modifica el Artículo 261 para prohibir el trabajo en el hogar de menores de 16 años. Así mismo, para otorgar el derecho a aquellos cuya edad oscile entre 16 y 18 años, de que se le concedan permisos para asistir a la escuela y acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional, debiendo armonizarse su jornada de trabajo con su horario escolar.

El Artículo 262 se modifica para reconocerles el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, en particular si residen en el hogar para el que trabajan, el disfrute de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad; no estando obligados a permanecer en dicho hogar ni a acompañar a miembros de la familia, durante sus periodos de descanso diarios y semanales ni durante las vacaciones anuales.

En los Artículos 263 y 264 se les reconocen derechos similares a los demás trabajadores en cuanto a la jornada diaria y semanal, así como al descanso intermedio, el descanso semanal, estableciéndolos en 8 horas, 44 horas, no menor de 1 hora después de 5 horas consecutivas de trabajo, y 36 horas ininterrumpidas, respectivamente. Además, se establece un reposo ininterrumpido de 10 horas por lo menos entre dos jornadas.

Por su parte, el Artículo 265 se modifica para establecer los derechos del Código de Trabajo que aplican a los trabajadores del hogar, tales como, descanso remunerado, vacaciones anuales, salario mínimo, Salario de Navidad y la protección de la maternidad. Además, se le otorga el derecho a que se le concedan los permisos necesarios para asistir al médico, o centro de salud en caso de enfermedad, sujeto a que resulte compatible con su jornada de trabajo o según acuerde con su empleador.

En la modificación al referido Artículo 265 también se incluyen como modalidades de terminación del contrato de trabajo, el mutuo consentimiento o por voluntad unilateral con un aviso previo de 5 días. Cuando el empleador omita dicho preaviso debe pagar al trabajador una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería durante dicho plazo. Expresamente señala que a estos contratos no aplican las disposiciones del Código de Trabajo relativas a la indemnización de auxilio de cesantía. Se incluyen entre los trabajadores del hogar a los choferes al servicio doméstico de la residencia del empleador, sujeto a que no impliquen lucro o negocio para este último. Se excluyen estos contratos de las reglas de prueba de los contratos de trabajo ordinarios, pudiendo acreditarse la existencia del vínculo por cualquier medio razonable de prueba, incluyendo testimonios y comprobantes indirectos.



ART. 42: MODIFICA EL EPÍGRAFE DEL TÍTULO V

Modifica el epígrafe del Título V, del libro IV y adiciona el Capítulo I con su epígrafe a dicho título para que lea “TÍTULO V Del Trabajo a Distancia CAPÍTULO I Del trabajo a domicilio”.

ART. 43: ADICIONA EL CAPÍTULO II AL TÍTULO V DEL LIBRO IV SOBRE TELETRABAJO CON LOS ARTÍCULOS 276.1 AL 276.6

- La definición del teletrabajo como una modalidad de ejecución del contrato de trabajo que se realiza mediante la utilización de medios vinculados a las tecnologías de la información y comunicación fuera de los establecimientos de la empresa ya sea desde el domicilio del trabajador o desde cualquier otro lugar.

- Las partes deben acordar, entre otros, las formas y condiciones bajo las cuales se realizará el trabajo, especificando si el teletrabajo será de forma total o parcial, y cómo se articulará esta última forma, entre presencial y teletrabajo; lugar o lugares de prestación del servicio, duración del contrato si es por tiempo indefinido, por obra o servicio determinado o por cierto tiempo, la retribución que recibirá el trabajador, el horario de prestación del servicio, a quien se reportará el trabajador, mecanismos de supervisión o control costeados por el empleador, descripción de las herramientas de trabajo suministradas por el empleador, el derecho a la desconexión del trabajador, gastos generados por la instalación y uso de la electricidad y aplicación digital y demás costos que se deriven, si no fueren acordados por las partes, deberán ser cubiertos por el empleador.
- Impone al empleador, entre otras, la obligación de proporcionar equipos, asumir costos de instalación y mantenimiento, sin que pueda obligarle a utilizar bienes de su propiedad, garantizar formación tecnológica, respetar la privacidad del trabajador e informar al trabajador las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir en el lugar de trabajo.
- Se establece explícitamente que el trabajador tiene derecho a desconectarse fuera de su jornada laboral, incluyendo periodos de descanso semanal, feriados, vacaciones y licencias.
- El trabajador tiene la obligación de mantener la confidencialidad y uso de la información, tanto de la provista por su empleador como la que haya generado, las cuales deben ser usadas exclusivamente para la ejecución de sus funciones.
- El Ministerio de Trabajo queda facultado a mínimos parámetros y costos a cubrir según la necesidad social y laboral del momento de la prestación del teletrabajo.
- Cuando la modalidad de teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá solicitar su reversión a la otra parte por escrito con un plazo no menor de 15 días ni mayor de 30 días de antelación. Si no hubiere acuerdo entre las partes, la parte interesada puede solicitar al Ministerio de Trabajo que deberá decidir mediante resolución la existencia de una justa causa, en un plazo no mayor de 10 días.
- Se consideran riesgos de trabajo en esta modalidad, los accidentes y enfermedades profesionales que ocurran en ocasión o a consecuencia del trabajo.

ART. 44: MODIFICACIÓN A LOS ARTÍCULOS 314 Y 315 (DISCAPACIDAD Y PROTECCIÓN)

En el Artículo 314 se modifica el uso del término de persona “minusválida” a “persona con discapacidad”, así como la definición de las personas con esta condición, quienes pueden estar afectados con limitaciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden obstruir su participación en la sociedad en igualdad de condiciones.

El Artículo 315 se modifica para ampliar el derecho a la protección de las personas con discapacidad abarcando: (a) la no discriminación con respecto a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, su continuidad y promoción profesional, siempre que cumplan con los requerimientos del puesto y demás responsabilidades establecidas en el Código de Trabajo; (b) así como las de igualdad en condiciones con los demás trabajadores, a condiciones de trabajo justas y favorables, igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor; (c) ejercicio de sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con los demás trabajadores; y (d) garantizarles condiciones de trabajo seguras y saludables incluida la protección contra el acoso.



Av. Abraham Lincoln 1019
Santo Domingo 23100



(809) 541-5200



www.phlaw.com



ph@phlaw.com



Pellerano & Herrera



[@PelleranoHerrera](https://www.instagram.com/PelleranoHerrera)



Pellerano & Herrera



CaPHé con Ley