



# Código de Trabajo de la República Dominicana

Ley N° 16-92

Edición rubricada y concordada con las normas  
internacionales del trabajo



**Editores:**

Anina Del Castillo

Giovanni Rodríguez Mejía



# Código de Trabajo de la República Dominicana

Ley N° 16-92

Edición rubricada y concordada con las normas  
internacionales del trabajo



**Editores:**

Anina Del Castillo

Giovanni Rodríguez Mejía

344.729301

C3523c Del Castillo, Anina

Código de trabajo de la República Dominicana Ley No.16-92. Edición rubricada y concordada con las normas internacionales del trabajo. / Anina Del Castillo, Giovanni Rodríguez Mejía.

— 1 ed. —, Santiago, R.D.: PUCMM Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, 2009.  
256 p.: 21 X 12 cms.

ISBN: 978-9945-415-21-6

1. Derecho Laboral – Legislación. 2. Derecho Laboral – República Dominicana. I. Rodríguez, Giovanni. II. Título.

#### ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la diferencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.



Esta obra ha sido apoyada en el marco de las actividades del Proyecto de Fortalecimiento de la Justicia Laboral en Centroamérica y República Dominicana de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Código del Trabajo de la República Dominicana. Ley N° 16-92  
Edición rubricada y concordada con las normas internacionales del trabajo.

Editores: Anina Del Castillo, Giovanni Rodríguez Mejía  
Código del Trabajo de la República Dominicana  
Primera edición

Las opiniones expresadas en este documento son responsabilidad exclusiva de sus autores y su publicación no significa que la OIT las sancione o apruebe .

La publicación goza de la protección de los derechos de propiedad intelectual. No obstante, ciertos extractos breves de esta publicación pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente.

Proyecto de Fortalecimiento de la Justicia Laboral en América Central y República Dominicana.  
Organización Internacional del Trabajo Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana  
Dirección: Ofi plaza del Este - Edificio B - 3er piso. Barrio Betania, Montes de Oca. Costa Rica.  
Teléfonos: + (506) 2207-8700 / + (506) 2253-7667 / + (506) 2253-7622 / + (506) 2253-9376  
Fax: + (506) 2224-2678.  
E-mail: [sjo@sjo.oit.or.cr](mailto:sjo@sjo.oit.or.cr)  
Sitio web: <http://www.oit.or.cr>  
Apartado postal: 502-2050 Montes de Oca. Costa Rica

Diseño y diagramación: Kerigma Comunicación  
Impresión: Impresos Ruiz

# Índice

<b>Presentación</b> .....	<b>7</b>
<b>Prólogo</b> .....	<b>9</b>
<b>Nota a los lectores</b> .....	<b>13</b>
<b>Abreviaturas</b> .....	<b>15</b>
<b>Principios fundamentales</b> .....	<b>20</b>
<b>Libro primero: El Contrato de Trabajo</b> .....	<b>23</b>
Título I: Definición y Sujetos del Contrato.....	24
Título II: Formación y Prueba del Contrato.....	28
Título III: Modalidades del Contrato.....	31
Título IV: De los Derechos y Obligaciones resultantes del Contrato.....	34
Título V: De la suspensión de los efectos del Contrato.....	39
Título VI: De la modificación del Contrato.....	43
Título VII: De la terminación del Contrato.....	45
Capítulo I: De las causas de terminación.....	45
Capítulo II: De la terminación sin responsabilidad.....	46
Capítulo III: De la terminación por desahucio.....	47
Capítulo IV: De la terminación por despido del trabajador.....	52
Capítulo V: De la terminación por dimisión del trabajador.....	56
<b>Libro segundo: De la regulación privada de las condiciones del Contrato de Trabajo</b> .....	<b>61</b>
Título I: Del Convenio Colectivo de condiciones de Trabajo.....	62
Título II: Del Reglamento Interior de Trabajo.....	68
<b>Libro tercero: De la Regulación Oficial de las condiciones ordinarias del Contrato de Trabajo</b> .....	<b>71</b>
Título I: De la nacionalización del Trabajo.....	72
Título II: De la jornada de trabajo, del descanso semanal y de los días feriados.....	75
Capítulo I: De la jornada de Trabajo.....	75
Capítulo II: Del descanso semanal y los días feriados.....	80
Título III: Del cierre de establecimiento y empresa.....	81
Título IV: De las vacaciones.....	84
Título V: Del salario.....	88
Título VI: Del salario mínimo.....	94
Título VII: Del salario de navidad.....	95
Título VIII: De la participación en los beneficios de la empresa.....	97
Título IX: De la propina.....	99

<b>Libro cuarto: De la Regulación Oficial de las condiciones de algunos Contratos de Trabajo .....</b>	<b>101</b>
Título I: De la protección de la maternidad.....	102
Título II: Del trabajo de los menores .....	105
Título III: De la formación profesional.....	108
Título IV: El trabajo de los domesticos.....	110
Título V: Del trabajo a domicilio .....	112
Título VI: Del trabajo del campo .....	115
Título VII: De los transportes .....	116
Capítulo I: Del transporte terrestre	116
Capítulo II: Del transporte marítimo	117
Sección primera: Disposiciones generales	117
Sección segunda: Del contrato de enrolamiento	118
Título VIII: De los vendedores y viajantes de comercio.....	121
Título IX: De los minusválidos .....	122
<b>Libro quinto: De los sindicatos .....</b>	<b>123</b>
Título I: De las clases de Sindicatos.....	124
Título II: De los fines sindicales.....	126
Título III: Del derecho de Asociación Sindical .....	127
Título IV: De la capacidad de los Sindicatos.....	130
Título V: Del patrimonio del Sindicato y su administración .....	131
Título VI: Del funcionamiento de los Sindicatos .....	133
Título VII: De la constitución del Sindicato .....	138
Título VIII: De la disolución del sindicato y de la cancelación del registro.....	140
Título IX: De las Federaciones y Confederaciones de Sindicatos.....	141
Título X: Del Fuero Sindical.....	143
<b>Libro sexto: De los conflictos económicos, de las huelgas y de los paros.....</b>	<b>147</b>
Título I: De los conflictos económicos .....	148
Título II: De las huelgas.....	150
Título III: De los paros.....	154
<b>Libro séptimo: De la aplicación de la Ley.....</b>	<b>157</b>
Título I: De las autoridades de trabajo .....	158
Capítulo I: Disposiciones generales	158
Capítulo II: De las Autoridades Administrativas de Trabajo	159
Sección primera: De la Secretaría de Estado de Trabajo	159
Sección segunda: Del Departamento de Trabajo	159
Sección tercera: De los representantes locales de trabajo	162
Sección cuarta: Del Servicio de Inspección de Trabajo	162
Sección quinta: Del servicio de empleo	166

Sección sexta: Del Comité Nacional de Salarios	169
Sección séptima: De la garantía de los Créditos Laborales	174
<b>Capítulo III: De las organizaciones y competencia de los Tribunales de Trabajo</b>	<b>175</b>
Sección primera: De la Organización de los Tribunales de Trabajo	175
I: de los juzgados de trabajo	175
II: de las Cortes de Trabajo	177
III: Disposiciones comunes de los Juzgados y Cortes de Trabajo	177
Sección segunda: De la competencia de los Tribunales Trabajo	178
I: De la competencia de Atribución	178
II: De la competencia territorial	179
<b>Título II: Del procedimiento ante los Tribunales de Trabajo en los Conflictos Jurídicos</b>	<b>181</b>
<b>Capítulo I: Disposiciones generales</b>	<b>181</b>
<b>Capítulo II: De las acciones y de su acumulación</b>	<b>185</b>
<b>Capítulo III: Del procedimiento ante los Juzgados de Trabajo</b>	<b>187</b>
Sección primera: Del procedimiento de conciliación	187
I: Del procedimiento preliminar	187
II: De la audiencia de conciliación	190
Sección segunda: Del procedimiento de juicio	192
I: De la producción y discusión de las pruebas	192
II: De la sentencia	193
<b>Título III: De las pruebas</b> .....	<b>196</b>
<b>Capítulo I: Disposiciones generales</b>	<b>196</b>
<b>Capítulo II: De la prueba escrita</b>	<b>196</b>
<b>Capítulo III: Del testimonio</b>	<b>198</b>
<b>Capítulo IV: De la inspección directa de lugares y de cosas</b>	<b>201</b>
<b>Capítulo V: De los Informes Periciales</b>	<b>203</b>
<b>Capítulo VI: De la confesión</b>	<b>206</b>
<b>Capítulo VII: Del juramento</b>	<b>208</b>
Sección primera: Del Juramento Decisorio	208
Sección segunda: Del Juramento Supletorio	209
<b>Título IV: De los incidentes de procedimientos</b> .....	<b>210</b>
<b>Capítulo I: De los Medios de Inadmisión de la acción</b>	<b>210</b>
<b>Capítulo II: De las excepciones de declinatoria</b>	<b>210</b>
<b>Capítulo III: De las excepciones de nulidad</b>	<b>211</b>
<b>Capítulo IV: De las excepciones de irregularidad de forma</b>	<b>212</b>
<b>Título V: De la recusación</b> .....	<b>214</b>
<b>Título VI: De la intervención</b> .....	<b>216</b>
<b>Capítulo I: De la intervención voluntaria</b>	<b>216</b>
<b>Capítulo II: De la intervención forzosa</b>	<b>217</b>
<b>Título VII: Del procedimiento sumario</b> .....	<b>218</b>

<b>Título VIII: De los recursos .....</b>	<b>220</b>
<b>Capítulo I: De la apelación</b>	<b>220</b>
Sección primera: Disposiciones generales	220
Sección segunda: Del procedimiento preliminar	220
Sección tercera: De la audiencia	223
Sección cuarta: De la sentencia	224
<b>Capítulo II: De la casación</b>	<b>224</b>
Sección primera: Disposiciones generales	224
Sección segunda: Del procedimiento	224
<b>Capítulo III: De la tercería</b>	<b>226</b>
<b>Título IX: De algunos procedimientos especiales.....</b>	<b>228</b>
<b>Capítulo I: De los ofrecimientos reales y de la consignación</b>	<b>228</b>
<b>Capítulo II: Del desalojo de viviendas</b>	<b>228</b>
<b>Capítulo III: De la calificación de las Huelgas y los Paros</b>	<b>229</b>
<b>Capítulo IV: De la ejecución de la sentencia</b>	<b>230</b>
<b>Título X: Del procedimiento para la solución de los conflictos económicos.....</b>	<b>233</b>
<b>Capítulo I: De la conciliación</b>	<b>233</b>
<b>Capítulo II: Del arbitraje</b>	<b>235</b>
Sección primera: De la designación de los árbitros	235
Sección segunda: Del procedimiento preliminar	237
Sección tercera: De la discusión del conflicto	237
Sección cuarta: De la investigación del caso	238
Sección quinta: De la audiencia final	239
Sección sexta: Del laudo	239
<b>Título XI: De la prescripción de las acciones .....</b>	<b>241</b>
<b>Título XII: De la aplicación del derecho común en materia de organización judicial, competencia y procedimiento .....</b>	<b>242</b>
<b>Libro octavo: De la responsabilidad y de las sanciones .....</b>	<b>245</b>
<b>Título I: De la responsabilidad.....</b>	<b>246</b>
<b>Título II: De las sanciones .....</b>	<b>247</b>
<b>Libro noveno: Disposiciones finales .....</b>	<b>251</b>
Disposiciones transitorias.....	254

## Presentación

EL Departamento de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM) se siente altamente complacido en participar como entidad co-auspiciadora en la publicación de una obra de indudable trascendencia para la doctrina juslaboral dominicana.

Nos referimos al “Código de Trabajo de la República Dominicana con anotaciones de convenios internacionales de la OIT”, autoría de Anina Del Castillo.

Desde su fundación en el año 1973, en Santiago de los Caballeros, y año 1985, en la ciudad de Santo Domingo, el Departamento de Ciencias Jurídicas de la PUCMM ha fijado formalmente como objetivos de la carrera de Derecho los siguientes:

- La formación de estudiantes “pensadores de la ciencia jurídica con inquietudes para analizar y crear una doctrina y un cuerpo legislativo”.
- “Lograr que sus egresados resulten aptos en el desempeño de sus funciones públicas y privadas como juristas”.

Es indudable que esta obra se convertirá en pieza habitual de consulta para los estudiantes de Derecho. La obra permite al estudioso consultar el Código de Trabajo refiriéndolo de manera inmediata a los tratados y convenios internacionales aprobados por la Organización Internacional del Trabajo.

Esta presentación no estaría completa si no nos referimos al autor de esta obra, Anina Del Castillo, jurista cuya trayectoria es de todos conocida, muy especialmente al ocupar la Subsecretaría de Estado de Trabajo durante el período 2004-2008, teniendo bajo su responsabilidad la representación de esa cartera ante el Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), principal organismo rector del Sistema Dominicano de Seguridad Social.



Finalmente, tanto la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra como su Departamento de Ciencias Jurídicas desean dejar constancia de su agradecimiento a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Oficina Sub-regional para Centroamérica, Panamá, Haití y República Dominicana, por haberla seleccionado como la institución nacional co-auspiciadora de esas obras dentro del novedoso “Proyecto de Mejoramiento de la Justicia Laboral para Centroamérica y República Dominicana”.

Santo Domingo, R. D.  
29 de enero de 2009

**Prof. Julio Miguel Castaños**  
**Director**  
**Departamento de Ciencias Jurídicas**  
**Recinto Santo Tomás de Aquino**  
**Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra**

## Prólogo

Durante los años de 2005 y 2006, la Oficina Internacional del Trabajo había llevado a cabo la tarea de presentar una edición del Código de Trabajo de las Repúblicas de El Salvador y de Nicaragua, debidamente rubricados y concordados con Normas Internacionales del Trabajo.

Con la aprobación del Plan de Trabajo del Proyecto de Fortalecimiento de la Justicia Laboral en América Central y República Dominicana, se incorporó como parte de las actividades a desarrollar, la continuación de esta iniciativa en los demás países de la subregión que eran beneficiarios de este nuevo Proyecto, y en concreto, en la República Dominicana.

La decisión adoptada de apoyar esta iniciativa tuvo diversas justificaciones.

En primer lugar, constituye una herramienta indispensable para el mejor cumplimiento de las labores que a diario deben de cumplir jueces y magistrados de la jurisdicción social, funcionarios de las Administraciones de Trabajo, asesores legales, dirigentes y miembros de las Organizaciones de Empleadores y de Trabajadores, así como docentes y estudiantes de las Facultades de Derecho. Todos ellos pueden encontrar en el texto que se presenta, no solo unas rúbricas que les permitan ubicar con rapidez la materia que se busca, a falta de un dominio memorístico de los artículos del Código, sino también, comprender el tema central al cual se refiere la norma. Además, las concordancias con las normas internacionales del trabajo, no solo se limitan a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo debidamente ratificados por el país, sino también, a aquellas otras normas de carácter supranacional, que aprobadas en el seno de las Naciones Unidas o la Organización de Estados Americanos, forman parte del ordenamiento jurídico interno del Estado.

En segundo lugar, a pesar de que sigue incrementándose el número de resoluciones, tanto judiciales como administrativas, que como parte de su fundamentación

citan estas normas, y la cantidad de escritos de los asesores legales de empleadores y trabajadores, que incluyen como respaldo de su argumentación, esas mismas normas internacionales del trabajo, todavía debe fortalecerse la cultura jurídica de quienes participan de forma activa en el desarrollo de la administración de justicia, para que cada vez sea mayor el número de profesionales que sigan por ese mismo camino y avanzando por él, utilicen adecuadamente ese acervo normativo.

Por último, durante los cursos y actividades de capacitación realizadas a lo largo del Proyecto, se ha insistido en la importancia de que los escritos expongan de forma clara y precisa sus argumentaciones y que al elaborarlas, se haga cita de las relaciones existentes entre las normas del Código de Trabajo y las normas internacionales del trabajo. De esta forma, se exigirá al juez o funcionario un pronunciamiento expreso sobre la pertinencia o no de su aplicación. Sin embargo, para que unos y otros hagan uso de tales reglas, consideramos indispensable facilitarles un texto que permitiera rápidamente llegar a establecer esas interrelaciones.

Para llevar a cabo este esfuerzo de sistematización se escogió a Dra. Anina M. Del Castillo Cazaño, quien habiendo elaborado una primera versión borrador, fue sometida a la revisión minuciosa del Sr. Giovanni Rodríguez Mejía, miembro del equipo del Proyecto y coeditor de la obra, quien ya había tenido la experiencia de realizar un trabajo similar en las ediciones correspondientes al Código de Trabajo de El Salvador y Nicaragua.

Confiamos en que la dedicación de los consultores, así como los recursos empleados y que generosamente han sido otorgados por el donante, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América, contribuya decididamente en el mejoramiento del sistema de justicia laboral, lo que podrá demostrarse día a día, con el uso de este texto por quienes están llamados a interactuar dentro de las instituciones del sistema en defensa de los intereses que representan.

Nuestro agradecimiento final a la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM) de la República Dominicana, sin cuyo apoyo no hubiere sido posible que se procediera a la publicación de este Código.

San José, febrero del 2009.

A handwritten signature in blue ink that reads "Alexander Godínez Vargas". The signature is fluid and cursive, with the first name "Alexander" being the most prominent.

**Alexander Godínez Vargas**  
**Proyecto de Fortalecimiento de la Justicia Laboral**  
**en América Central y República Dominicana**



## Nota a los lectores

Facilitamos a los lectores la presente edición del Código del Trabajo Dominicano, rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo (NIT's) ratificadas por la República Dominicana, las recomendaciones de OIT y las normas constitucionales relacionadas. Es menester advertir ciertas indicaciones metodológicas que se señalan a continuación.

Se previene que la concordancia de cada disposición del Código con las NIT's no prejuzga sobre la conformidad específica entre norma interna y los Convenios y Recomendaciones OIT, que es sujeto a determinación por los órganos de control regular o especiales, según lo que dispone la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

En lo tocante a la incorporación de las Recomendaciones de la OIT, cabe informar, que aún no estando abiertas a la ratificación por los Estados, se han concordado en aquellos supuestos en los que guardan una relación temática con los convenios ratificados por la República Dominicana, sin pretender incluir todas las recomendaciones de la OIT referentes a las temáticas incorporadas en el Código Dominicano.

En cuanto a las Declaraciones internacionales relativas a los derechos humanos fundamentales, su incorporación, vía concordancia, obedece a que son fuentes primordiales del Derecho Internacional.

Se señala que las rúbricas agregadas a cada artículo, en forma principal y marginal, no son parte del texto oficial normativo; su inclusión es responsabilidad exclusiva de los editores. Tal rubrica se hizo con la intención de destacar puntualmente la esencia conceptual de las disposiciones, tratando de orientar al lector al facilitarle el realizar una búsqueda más ágil.

Se incluyen en forma rubricada algunos principios generales del derecho, generalmente aceptados en el Derecho Laboral Comparado. Esto se hizo a manera de ejemplo,

anotando el área laboral en forma contextualizada; sin pretender abarcar todos los casos donde cada principio pueda informar dentro del Código.

Esta edición rubricada y concordada incluye el contenido íntegro y fiel del Código del Trabajo que fue tomado en su versión digital de la página de la Suprema Corte Justicia [http://www.suprema.gov.do/codigos/Codigo\\_Trabajo.pdf](http://www.suprema.gov.do/codigos/Codigo_Trabajo.pdf) en febrero de 2009.

**Anina Del Castillo**  
**Giovanni Rodríguez Mejía**  
**Editores**  
**Febrero 2009.**

## Abreviaturas

- AL: Autoridad Local, se refiere a Representante Local de Trabajo.
- CADH: Convención Americana sobre Derechos Humanos. Suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre derechos humanos en San José, Costa Rica 7 al 22 de noviembre de 1969. Decreto del Congreso número 6-78, del 30 de marzo de 1978. Ratificación: 27 de abril de 1978. Fecha de depósito: 25 de mayo de 1978, OEA. Fecha de publicación: 13 de julio de 1978.
- CD: Constitución de la República Dominicana;  
Carta Internacional Americana de Garantías Sociales. Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá 1948.
- CICDCM: Convención Interamericana sobre Concesión de Derechos Civiles a la Mujer. Novena Conferencia Internacional Americana. la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948. Aprbada por el Congreso Nacional mediante Resolución N°1950, de fecha 7 de marzo de 1949.
- CIEDR: Convención Internacional Sobre La Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en su resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965. Aprobada por el Congreso Nacional mediante Resolución N°97, de fecha 17 de marzo de 1983. Publicado en Gaceta Oficial N°9609, de fecha 31 de marzo de 1983. Ratificación 25 de mayo de 1983.
- CIETFDPD: Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad. Adoptado en Ciudad de Guatemala, Guatemala. Fecha: 6 de julio de 1999. XXIX Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos. Ratificado el 28 de diciembre de 2006.
- CNS: Comité Nacional de Salarios.
- COIT: Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.
- COT: Corte de Trabajo.



CPC:	Código de Procedimiento Civil.
CPE:	Código Penal.
DADDH:	Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre. Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948.
DGE:	Dirección General de Empleo.
DGHSI:	Dirección General de Higiene y Salud Industrial
DN:	Distrito Nacional
DCNS:	Director del Comité Nacional de Salarios.
DOIT:	Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998.
DT:	Departamento de Trabajo.
DUDH:	Declaración Universal de Derechos Humanos: De la Organización de las Naciones Unidas. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (111), del 10 de diciembre de 1948.
IDSS:	Instituto Dominicano de Seguros Sociales.
INFOTEP:	Instituto de Formación Técnica y Profesional.
IT:	Inspección de Trabajo.
PGR:	Procurador General de la República.
PIDCP:	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Entró en vigor el 23 de marzo de 1976. Aprobado por el Congreso Nacional mediante Resolución N°684, de fecha 27 de octubre de 1977. Publicado en Gaceta Oficial N°9451, de fecha 12 de noviembre de 1977. Ratificación 4 de enero de 1978

- PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Organización de las Naciones Unidas . Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Aprobado por el Congreso Nacional mediante Resolución N° 701, de fecha 14 de noviembre de 1977. Publicado en Gaceta Oficial N°9455, de fecha 17 de diciembre de 1977. Ratificación 4 de enero de 1978.
- RIT: Reglamento Interno de Trabajo
- RLT: Representante Local de Trabajo.
- ROIT: Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo.
- SEE: Servicio de Empleo y Estadísticas.
- SET: Secretaría de Estado de Trabajo.
- SeT: Secretario de Estado de Trabajo.
- TT: Tribunal de Trabajo.



# Código del Trabajo de la República Dominicana

Ley N° 16-92

Edición rubricada y concordada con las normas  
internacionales del trabajo

# Principios fundamentales

## Principio I

### Trabajo: Definición y Función

El trabajo es una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado. Este debe velar porque las normas del derecho de trabajo se sujeten a sus fines esenciales, que son el bienestar humano y la justicia social.

## Principio II

### Libertad de Trabajo

Toda persona es libre para dedicarse a cualquier profesión y oficio, industria o comercio permitidos por la ley. Nadie puede impedir el trabajo a los demás ni obligarlos a trabajar contra su voluntad.

## Principio III

### Objeto

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. Regula, por tanto, las relaciones laborales, de carácter individual y colectivo, establecidas entre trabajadores y empleadores o sus organizaciones profesionales, así como los derechos y obligaciones emergentes de las mismas, con motivo de la prestación de un trabajo subordinado.

No se aplica a los funcionarios y empleados públicos, salvo disposición contraria de la presente ley o de los estatutos especiales aplicables a ellos.

Tampoco se aplica a los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

Sin embargo, se aplica a los trabajadores que prestan servicios en empresas del Estado y en sus organismos oficiales autónomos de carácter industrial, comercial, financiero o de transporte.

CADH: Art. 6  
 CD: Art. 8.11)  
 CIEDIR: Art. 5.e).i)  
 COIT 29: Art. 1  
 COIT 105: Arts. 1 y 2,  
 COIT 107: Art. 9  
 COIT 122: Art. 1.2).c)  
 DADDH: Art. XXXVII  
 DUDH: Art. 23.1)  
 PIDCP: Art. 8  
 PIDESC: Art. 6.1  
 ROIT 35: Art. II  
 ROIT 122: Art. 1.1

CIAGS: Art. 1

#### Exclusiones:

a) Relaciones de carácter público

b) Miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional

CIAGS: Art. 2.e  
CIEDIR: Art. 5.e, i.

Normativa Supletoria

CIAGS: Art. 2.e)  
COIT 52: Art. 4

CADH: Art. 1, 12 y 24.  
CD: Art. 100  
CIAEDD: Art. 1  
CIAGS: Arts. 1 y 2.d)  
CIEDIR: Arts. 1, 2, 5.e, i.  
CIETFPD: Art. 1  
COIT 81: Art. 8  
COIT 100: Art. 1 y 2  
COIT 107: Art. 3  
COIT 111: Arts. 1 y 3.  
DADDH: Art. 11.  
DOIT: Art. 2d.  
DUDH: Arts. 1, 7, 23, 27.  
PIDESC: Art. 7.a, 1. i.  
PIDCP: Arts. 2, 3, 14 y 26.  
ROIT 111: Art. 11.2  
ROIT 195: Art. 11.5.g

CIAGS: Art. 1

CIAGS: Art. 6

## **Principio IV** **Principio de Territorialidad**

Las leyes concernientes al trabajo son de carácter territorial. derogaciones admitidas en convenios internacionales. En las relaciones entre particulares, la falta de disposiciones especiales es suplida por el derecho común.

## **Principio V** **Principio de irrenunciabilidad**

Los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores, no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional.

Es nulo todo pacto en contrario.

## **Principio VI** **Principio de Buena Fe**

En materia de trabajo los derechos deben ser ejercidos y las obligaciones ejecutadas según las reglas de la buena fe. Es ilícito el abuso de los derechos.

## **Principio VII** **Principio de Igualdad**

Se prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección a la persona del trabajador. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no están comprendidas en esta prohibición.

## **Principio VIII** **Principio in dubio pro operario y Norma más favorable**

En caso de concurrencia de varias normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador. Si hay duda en la interpretación o alcance de la ley, se decidirá en el sentido más favorable al trabajador.

## **Principio IX** **Principio de Primacía de la Realidad**

El contrato de trabajo no es el que consta en un escrito, sino el que se ejecuta en hechos. Es nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido en simulación

o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación de trabajo quedará regida por este Código.

CD: Art. 8.15.a)  
 CIAGS: Arts. 1 y 2.d)  
 CICDCM: Art. 1  
 COIT 100: Art. 1 y 2.  
 COIT 111: Art. 1 y 3.  
 DADDH: Art. 11  
 DOIT: Art. 2 d)  
 DUDH: Arts. 1, 2, 7, 23.2, 23.3  
 PIDCP: Art. 26  
 PIDESC: Art. 7.a), e, i.  
 ROIT 122: Art. 1 1.2.c  
 ROIT195: Art. II 5.g

COIT 138: Arts 1, 2 y 3  
 COIT182: Arts. 1 y 3

CD: Art. 8.11) y 8.11.a)  
 CIAGS: Art. 8  
 CIEDIR: Art. 5.e)  
 COIT 87: Art. 2  
 COIT 107: Arts. 15.2).b)  
 COIT 122: Art.1  
 DUDH: Arts. 20.1), 23.3 y 23.4  
 PIDESC: Arts. 7 y 8

Principio de Conciliación  
 CADH: Art. 8.1)  
 CD: Art. 8. j)  
 CIAGS: Art. 36  
 DUDH: Art. 10

### **Principio X Equidad de género**

La trabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones que el trabajador. Las disposiciones especiales previstas en este

Código tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad.

### **Principio XI Protección a los menores de edad**

Los menores no pueden ser empleados en servicios que no sean apropiados a su edad, estado o condición o que les impida recibir la instrucción escolar obligatoria.

### **Principio XII Derechos básicos de los trabajadores**

Se reconocen como derechos básicos de los trabajadores, entre otros, la libertad sindical, el disfrute de un salario justo, la capacitación profesional y el respeto a su integridad física, a su intimidad y a su dignidad personal.

### **Principio XIII Jurisdicción especial privativa de trabajo**

El Estado garantiza a empleadores y trabajadores, para la solución de sus conflictos, la creación y el mantenimiento de jurisdicciones especiales. Se instituye como obligatorio el preliminar de la conciliación. Esta puede ser promovida por los jueces en todo estado de causa.

Libro primero:

# El Contrato de Trabajo



**TÍTULO I:**

# Definición y Sujetos del Contrato

CIAGS: Art. 6

**Servicio personal bajo dependencia y dirección**

**Art. 1.-** El contrato de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga, mediante una retribución, a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de ésta.

**Trabajador y empleador : Definición**

**Art. 2.-** Trabajador es toda persona física que presta un servicio, material o intelectual, en virtud de un contrato de trabajo. Empleador es la persona física o moral a quien es prestado el servicio.

**Empresa: Definición**

**Art. 3.-** Se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. Establecimiento es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma, se integra y contribuye a la realización de los fines de la empresa.

**Contratos especiales**

**Art. 4.-** Los contratos relativos al servicio doméstico, al trabajo del campo, al trabajo a domicilio a los transportes a los vendedores, viajantes de comercio y otros semejantes y a los minusválidos, están sometidos al régimen especial que para cada uno de ellos se establece en este Código.

**Exclusiones**

**Art. 5.-** No están regidos por el presente Código, salvo disposición expresa que los incluya:

- 1º. Los profesionales liberales que ejerzan su profesión en forma independiente.
- 2º. Los comisionistas y los corredores.

- 3º. Los agentes y representantes de comercio.
- 4º. Los arrendatarios y los aparceros de los propietarios.

### **Representantes del empleador**

**Art. 6.-** Los administradores, gerentes, directores y demás empleados que ejercen funciones de administración o de dirección, se consideran representantes del empleador, en sus relaciones con los trabajadores, dentro de la órbita de sus atribuciones. Son a su vez trabajadores en sus relaciones con el empleador que representan.

### **Intermediario: Definición**

**Art. 7.-** Intermediario es toda persona que, sin ser representante conocido del empleador, interviene por cuenta de este último en la contratación de los servicios de uno o varios trabajadores.

También se consideran como intermediarios los que contratan trabajadores para ser utilizados en trabajos de la empresa de otro.

### **Jefes de equipos: Intermediarios y trabajadores**

**Art. 8.-** Los jefes de equipos de trabajadores y todos aquellos que, ejerciendo autoridad y dirección sobre uno o más trabajadores, trabajan bajo la dependencia y dirección de un empleador, son a la vez intermediarios y trabajadores.

### **Simultaneidad de empleos**

**Art. 9.-** El trabajador puede prestar servicios a más de un empleador en horarios de trabajo diferentes. No puede hacerse sustituir por otro en la prestación de sus servicios ni utilizar uno o más auxiliares, sin la aprobación del empleador.

Requiere aprobación del empleador

### **Designación de sustituto o auxiliar por parte de trabajador**

**Art. 10.-** El trabajador que desee designar un sustituto o emplear uno o más auxiliares, lo mismo que el intermediario, debe comunicar al empleador las condiciones en que prestarán sus servicios el sustituto, los auxiliares o los trabajadores contratados, a fin de que el empleador pueda dar su aprobación y el contrato de trabajo quede formalizado directamente con este último.

## Presunción

La circunstancia de que el sustituto, los auxiliares o los trabajadores ejecuten su trabajo con conocimiento del empleador o de sus representantes supone dicha aprobación.

**Potestad del intermediario de recibir pago en conjunto**

**Art. 11.-** Se reputa que el intermediario que trabaja conjuntamente con las personas contratadas por él y el trabajador que utiliza auxiliares, cuando sólo han obtenido la aprobación tácita del empleador, según la disposición final del artículo anterior, tiene poder para percibir la remuneración correspondiente al trabajo realizado en conjunto, mientras los trabajadores subordinados o los auxiliares no den a conocer al empleador las condiciones en que prestan sus servicios.

## Empleadores: contratos por cuenta propia y sin sujeción

**Condición de empleador de quien contrata obras por cuenta propia para otros**

**Art. 12.-** No son intermediarios, sino empleadores, los que contratan obras o partes de obras en beneficio de otro para ejecutarlas por cuenta propia y sin sujeción a éste. Sin embargo, son intermediarios y solidariamente responsables con el contratista o empleador principal, las personas que no dispongan de elementos o condiciones propias para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

## Responsabilidad solidaria por maniobras fraudulentas

**Grupos de interés económico**

**Art. 13.-** Siempre que una o más empresas, aunque cada una de ellas tuviese personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico, a los fines de las obligaciones contraídas con sus trabajadores, serán solidariamente responsables, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas.

**Solicitud de retención de pagos**

**Art. 14.-** Los trabajadores al servicio de un empleador que haya contratado obras por su propia cuenta en beneficio de un tercero, tienen derecho de exigir de este último que retenga el importe de las retribuciones devengadas en una de las fechas fijadas para el pago, siempre que este pago no haya sido hecho por el empleador en la

forma indicada. En este caso, los trabajadores quedarán subrogados en los derechos de su empleador frente al tercero. Los pagos hechos por el tercero al contratista antes de la oposición de los trabajadores podrán justificarse por todos los medios y sin requisitos de fecha cierta.

El tercero no pagará a los trabajadores sino en virtud de sentencia oponible al contratista o con el consentimiento de este último.

El empleador podrá probar por todos los medios el pago que hubiere hecho al contratista o ajustero antes de recibir la notificación de los trabajadores.

**TÍTULO II:**

# Formación y Prueba del Contrato

ROIT 198: Art.11.b)

**Presunción del contrato**

**Art. 15.-** Se presume, hasta prueba en contrario, la existencia del contrato de trabajo en toda relación de trabajo personal.

Cuando se presenten en la práctica situaciones mixtas, en las cuales el contrato de trabajo se halle involucrado con otro u otros contratos, se dará preferencia a aquel de los contratos que esté más vinculado a lo esencial del servicio prestado.

ROIT 198: Art.11.a)

**Libertad de prueba. Excepción al Onus Probandi**

**Art. 16.-** Las estipulaciones del contrato de trabajo, así como los hechos relativos a su ejecución o modificación pueden probarse por todos los medios.

Sin embargo, se exime de la carga de la prueba al trabajador sobre los hechos que establecen los documentos que el empleador, de acuerdo con este Código y sus reglamentos, tiene la obligación de comunicar, registrar y conservar, tales como planillas, carteles y el Libro de Sueldos y Jornales.

COIT 138: Arts. 2.1 y 3

**Capacidad contractual: trabajadores menores de edad**

**Art. 17.-** El menor emancipado, o el menor no emancipado que haya cumplido 16 años de edad, se reputan mayores de edad para los fines del contrato de trabajo.

El menor no emancipado, mayor de 14 años y menor de 16 puede celebrar contrato de trabajo, percibir las retribuciones convenidas y las indemnizaciones fijadas en este Código y ejercer las acciones que de tales relaciones se derivan, con la autorización de su padre y de su madre o de aquél de éstos que tenga sobre el menor la autoridad, o falta de ambos, de su tutor.

En caso de discrepancia de los padres o a falta de éstos y del tutor, el Juez de Paz del domicilio del menor podrá conceder la autorización.

En ningún caso el trabajo del menor podrá impedir su instrucción escolar obligatoria, la que estará a cargo y correrá por cuenta del empleador, bajo la supervigilancia de las autoridades, cuando por el hecho de dicho trabajo el menor no pueda recibir la instrucción escolar.

COIT 111: Art. 2

### **Plena capacidad de la mujer**

**Art. 18.-** La mujer tiene plena capacidad para celebrar el contrato de trabajo, percibir las retribuciones convenidas y ejercer todos los derechos y acciones que la ley acuerda al trabajador.

### **Formalización por escrito del contrato de trabajo**

**Art. 19.-** Cualquiera de las partes puede exigir de la otra que el contrato de trabajo celebrado verbalmente se formalice por escrito y, en caso de negativa, dirigirse al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, para que cite a la otra parte con el objeto indicado.

Si la parte citada no comparece o mantiene su negativa, o si surgen diferencias, la cuestión se someterá al juzgado de trabajo, en la forma ordinaria de los asuntos contenciosos, para que se haga la debida justificación de la existencia del contrato y de sus estipulaciones.

### **Modificación del Contrato escrito**

**Art. 20.-** Cuando el contrato de trabajo conste por escrito, sus modificaciones deberán hacerse en igual forma.

### **Casos en los que los trabajadores o empleadores no pueden o sepan firmar**

**Art. 21.-** El trabajador o el empleador que no sepa o no pueda firmar suplirá su firma válidamente fijando sus señas digitales en las actas relativas al contrato o a su ejecución o modificación.

En este caso, las actas deberán además ser firmadas por dos testigos, los cuales certificarán que han sido leídas a las partes y que éstas las han aprobado en la forma indicada.

### Ejemplares de Contratos DT

**Art. 22.-** De todo contrato de trabajo por escrito se harán cuatro originales. Uno para cada una de las partes, y los otros dos para ser remitidos por el empleador al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, dentro de los tres días de su fecha.

Dicha autoridad local archivará uno de los originales, después de ser registrado en el libro que llevara con tal objeto, y enviará el otro original, en los tres días de haberlo recibido, al Departamento de Trabajo para su registro y archivo en esta oficina.

### Libertad de Prueba

**Art. 23.-** En caso de pérdida o destrucción del contrato escrito, en todos sus originales, la prueba de su contenido se hará por todos los medios.

### Contenido mínimo del Contrato de Trabajo

**Art. 24.-** El contrato de trabajo escrito enunciará:

Generales de las partes	1º. Los nombres y apellidos, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio y residencia de los contratantes y las menciones legales de sus cédulas personales de identidad.
Servicio a prestar	2º. El servicio que el trabajador se obliga a prestar y las horas y el lugar en que deba hacerlo.
Remuneración	3º. La retribución que habrá de percibir el trabajador con indicación de lo que gana por unidad de tiempo, por unidad de obra o de cualquier otra manera, y la forma, tiempo y lugar del pago.
Plazo	4º. La duración del contrato, si es por cierto tiempo, la indicación de la obra o servicio que es objeto del contrato, si es para una obra o servicio determinado, o la mención de que se hace por tiempo indefinido.
Residual	5º. Los demás que las partes puedan convenir de acuerdo con la ley.
Firmas de partes o testigos	Contendrá las firmas de las partes o sus señas digitales y las firmas de los testigos, si a ello hubiere lugar, según prevé el artículo 21.

**TÍTULO III:**

# Modalidades del Contrato

**Ámbito temporal**

**Art. 25.-** El contrato de trabajo puede ser por tiempo indefinido, por cierto tiempo, o para una obra o servicio determinado.

**Contrato por tiempo indefinido**

**Art. 26.-** Cuando los trabajos son de naturaleza permanente el contrato que se forma es por tiempo indefinido. Sin embargo, nada se opone a que el empleador garantice al trabajador que utilizará sus servicios durante cierto tiempo determinado.

**Trabajos permanentes: definición**

**Art. 27.-** Se consideran trabajos permanentes los que tienen por objeto satisfacer necesidades normales, constantes y uniformes de una empresa.

**Carácter ininterrumpido del contrato por tiempo indefinido**

**Art. 28.-** Para que los trabajos permanentes den origen a un contrato por tiempo indefinido es necesario que sean ininterrumpidos, esto es, que el trabajador deba prestar sus servicios todos los días laborales, sin otras suspensiones y descansos que los autorizados por este Código o los convenidos entre las partes, y que la continuidad se extienda indefinidamente.

**Contratos estacionales: expiran sin responsabilidad para las partes**

**Art. 29.-** Los contratos relativos a trabajos que, por su naturaleza, sólo duren una parte del año, son contratos que expiran sin responsabilidad para las partes, con la terminación de la temporada.

Más de 4 meses debe indemnizarse

Sin embargo, si los trabajos se extienden por encima de cuatro meses, el trabajador tendrá derecho a la asistencia económica establecida en el artículo 82.



**Contratos industria azucarera: Se consideran a tiempo indefinido**

**Art. 30.-** Los contratos estacionales de la industria azucarera, se reputan contratos de trabajo por tiempo indefinido sujetos a las reglas establecidas para éstos en caso de desahucio, salvo disposición contraria de la ley o del convenio colectivo.

Los períodos de prestación del servicio, correspondientes a varias zafras o temporadas consecutivas, se acumularán para la determinación de los derechos del trabajador.

**Condiciones para contratos por obra o servicios determinados**

**Art. 31.-** El contrato de trabajo sólo puede celebrarse para una obra o servicio determinado cuando lo exija la naturaleza del trabajo.

**Presunción**

Cuando un trabajador labore sucesivamente con un mismo empleador en más de una obra determinada, se reputa que existe entre ellos un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

Se considera labor sucesiva cuando un trabajador comienza a laborar, en otra obra del mismo empleador, iniciada en un período no mayor de dos meses después de concluida la anterior. Se reputa también contrato de trabajo por tiempo indefinido, el de los trabajadores pertenecientes a cuadrillas que son intercaladas entre varias obras a cargo del mismo empleador.

**Contratos temporales: obligación de cesantía después de 3 meses**

**Art. 32.-** Cuando el trabajo tiene por objeto intensificar temporalmente la producción o responde a circunstancias accidentales de la empresa, o su necesidad cesa en cierto tiempo, el contrato termina sin responsabilidad para las partes con la conclusión de ese servicio, si esto ocurre antes de los tres meses contados desde el inicio del contrato. En caso contrario, el empleador pagará al trabajador el auxilio de cesantía de conformidad a lo dispuesto por el artículo 80.

**Condiciones para contratos por tiempo determinado**

**Art. 33.-** Los contratos de trabajo sólo pueden celebrarse por cierto tiempo en uno de estos casos:

- 1º. Si es conforme a la naturaleza del servicio que se va a prestar.
- 2º. Si tiene por objeto la sustitución provisional de un trabajador en caso de licencia, vacaciones o cualquier otro impedimento temporal.
- 3º. Si conviene a los interesados del trabajador.

Excepciones: requieren contrato por escrito

**Presunción de contrato por tiempo indeterminado**

**Art. 34.-** Todo contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido.

Los contratos de trabajo celebrados por cierto tiempo o para una obra o servicio determinado, deben redactarse por escrito.

**Presunción de tiempo indefinido**

**Art. 35.-** Los contratos de trabajo celebrados por cierto tiempo o para una obra o servicio determinado fuera de los casos enunciados en los artículos que preceden, o para burlar las disposiciones de este Código, se considerarán hechos por tiempo indefinido.

**TÍTULO IV:**

# De los Derechos y Obligaciones resultantes del Contrato

**Pacta sunt servanda**

**Art. 36.-** El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a todas las consecuencias que sean conforme con la buena fe, la equidad, el uso o la ley.

Principios de Orden Público y Norma Mínima

**Carácter supletorio de normativa del CT**

**Art. 37.-** En todo contrato de trabajo deben tenerse como incluidas las disposiciones supletorias dictadas en este Código para regir las relaciones entre trabajadores y empleadores; pero las partes pueden modificarlas siempre que sea con el objeto de favorecer al trabajador y mejorar su condición.

Nulidad de normas en contrario  
COIT 52: Art. 4

**Principio de irrenunciabilidad**

**Art. 38.-** Son nulas las cláusulas que tengan por objeto la renuncia o limitación de los derechos que acuerda este Código en beneficio de los trabajadores, y el contrato de trabajo se ejecutará como si tales cláusulas no existieran.

Subordinación jurídica

**Deber de colaboración del trabajador**

**Art. 39.-** El trabajador debe desempeñar su trabajo con intensidad, cuidado y esmero, en la forma, tiempo y lugar convenidos, y bajo la dirección del empleador o de su representante a cuya autoridad está sometido en todo lo concerniente al trabajo.

**Poder de dirección del empleador**

**Art. 40.-** Las facultades de dirección que corresponden al empleador deben ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa y a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejoría de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

### Jus variandi

**Art. 41.-** El empleador está facultado para introducir los cambios que sean necesarios en las modalidades de la prestación, siempre que esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren las condiciones esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

#### Medidas disciplinarias

### Poder sancionatorio del empleador

**Art. 42.-** El empleador sólo puede aplicar las siguientes medidas disciplinarias:

- 1) Amonestación.
- 2) Anotación de las faltas con valoración de su gravedad en el registro del trabajador.

Se establecen tales medidas disciplinarias sin perjuicio del derecho del empleador a ejercer las que le acuerda el artículo 88, en el caso de que hubiere lugar a ello.

Protección del derecho de intimidad del trabajador  
CADH: Art. 11.2  
CIAGS: Art. 2.b)  
DADDH: Art. V  
DUDH: Art. 12  
PIDCP: Art. 17

### Controles del empleador

**Art. 43.-** Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deben siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deben practicarse con discreción y según criterios de selección objetivos, los que deben tener en cuenta la naturaleza de la empresa, el establecimiento o el taller en donde deben aplicarse.

Los sistemas, en todos los casos, deben ser puestos en conocimiento del Departamento de Trabajo o de la autoridad local que ejerza sus funciones, que están facultados para verificar si los mismos no afectan en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador.

COIT 77: Art. 2  
COIT 167: Art. 11  
COIT 170: Art. 17

### Obligaciones de los trabajadores

**Art. 44.-** Además de las contenidas en otros artículos de este Código y de las que pueden derivarse de los contratos de trabajo, de los convenios colectivos de condiciones de trabajo y de los reglamentos interiores, son obligaciones de los trabajadores:

- |  |   |
|--|---|
| Examen médico  | 1º. Someterse a reconocimiento médico a petición del empleador, para comprobar que no padece ninguna incapacidad o enfermedad contagiosa que lo imposibilite para realizar su trabajo. Dicho examen estará a cargo del empleador.   |
| Desempeñar servicios puntual y en la forma convenida | 2º. Asistir con puntualidad al lugar en que deba presentarse para prestar sus servicios y desempeñarlos en la forma convenida.  |
| Observar medidas preventivas o higiénicas            | 3º. Observar rigurosamente las medidas preventivas o higiénicas exigidas por la ley, las dictadas por las autoridades competentes y las que indique el empleador, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores o de los lugares donde trabajan.   |
| Comunicar observaciones preventivas                  | 4º. Comunicar al empleador o a sus representantes las observaciones que hagan para evitar cualquier daño que puedan sufrir los trabajadores o el empleador.   |
| Auxiliar en caso de siniestro o riesgo inminente     | 5º. Prestar los servicios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que la persona o los bienes del empleador o de algún trabajador estén en peligro, sin que por ello tengan derecho a remuneración adicional.   |
| Observar buena conducta y disciplina                 | 6º. Observar buena conducta y una estricta disciplina durante las horas de trabajo.   |
| Deber de sigilo                                      | 7º. Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que ejecuten, así como de los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicio al empleador, tanto mientras dure el contrato de trabajo como después de su terminación. |
| Conservar instrumentos y útiles                      | 8º. Conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo, sin que sean responsables de su deterioro normal ni del que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.   |
| Evitar desperdicios materiales                       | 9º. Evitar desperdicios innecesarios en la manipulación de los materiales y devolver al empleador los que no hayan usado.   |
| Desocupar vivienda al finalizar contrato             | 10º. Desocupar dentro de un término de 45 días, contados desde la fecha en que terminen los efectos del contrato de trabajo, las viviendas que les hayan facilitado los empleadores.  |

CADH: Arts. 12 y 16  
 CD: Art. 8  
 DADDH: Art. III  
 DUDH: Art. 18  
 PIDCP: Art. 18

Presentarse o laborar en estado de embriaguez o condición análoga

Portar armas

Realizar colectas

Usar indebidamente herramientas o útiles del empleador

Extraer bienes sin autorización del empleador

COIT 98: Art. 1  
 COIT 119: Arts. 6, 7 y 10  
 COIT 167: Arts. 4-6  
 COIT 170: Arts. 10, 12, 13, 15 y 16  
 CD: Art. 8  
 DADDH: Art. XVI  
 PIDESC: Art. 7.b)  
 ROIT 144: Art. II, III, VI.7 y IV.8

Mantener lugar de trabajo en condiciones sanitarias

Proporcionar medicamentos preventivos a trabajadores

Observar medidas preventivas

Instalar botiquín de primeros auxilios

Proveer materiales, útiles e instrumentos

Mantener local para resguardo de instrumentos y útiles del trabajador

## Prohibiciones a los trabajadores

**Art. 45.-** Está prohibido a los trabajadores:

- 1º. Presentarse al trabajo o trabajar en estado de embriaguez o en cualquier otra condición análoga.
- 2º. Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, salvo las excepciones que para ciertos trabajadores establezca la ley.
- 3º. Hacer colectas en el lugar en que prestan servicios, durante las horas de éste.
- 4º. Usar los útiles y herramientas suministradas por el empleador en trabajo distinto de aquel a que estén destinados, o usar los útiles y herramientas del empleador sin su autorización.
- 5º. Extraer de la fábrica, taller o establecimiento útiles del trabajo, materia prima o elaborada, sin permiso del empleador.
- 6º. Hacer durante el trabajo cualquier tipo de propaganda religiosa o política.

## Obligaciones del empleador

**Art. 46.-** Son obligaciones del empleador:

- 1º. Mantener las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deben ejecutarse los trabajos en las condiciones exigidas por las disposiciones sanitarias.
- 2º. Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los medicamentos preventivos que indiquen las autoridades sanitarias en virtud de la ley, en caso de enfermedades epidémicas.
- 3º. Observar las medidas adecuadas y la que fijen las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos y material de trabajo.
- 4º. Instalar para el servicio de los obreros, por lo menos, un botiquín de primeros auxilios.
- 5º. Proveer oportunamente a los trabajadores de los materiales que hayan de usar, y cuando no se hayan comprometido a trabajar con herramientas propias, de los útiles e instrumentos necesarios para la ejecución del trabajo convenido, sin poder exigirles alquiler por ese concepto.
- 6º. Mantener local seguro para el depósito de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éste utilice he-

Pagar salario en tiempo caído	7º. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador.
Guardar debida consideración	8º. Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
Capacitar a sus colaboradores	9º. Proporcionar capacitación, adiestramiento, actualización y perfeccionamiento a sus trabajadores.
Residual	10º. Cumplir con las demás obligaciones que le impone este Código y las que se deriven de las leyes de los contratos de trabajo, de los convenios colectivos y de los reglamentos interiores.
CADH: Arts. 12 y 16 CIAGS: Art. 26 COIT 98: Art. 2.1 COIT 100: Art.2 COIT 111: Art. 1.1.a) y 2 DADDH: Art III y XXII DUDH: Art. 18 DOIT: Art. 2.a) PIDCP: Arts. 18 y 22 ROIT 111: Art.II.2	
Exigir o aceptar dinero para admitir a trabajadores	
Compras atadas	1º. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo relativo a las condiciones de éste.
Hacer colectas o suscripciones	2º. Obligar a los trabajadores a que compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
Atentar contra libertad sindical	3º. Hacer colectas y suscripciones en los centros de trabajo.
Ingerencia en los sindicatos	4º. Influir para restringir el derecho de los trabajadores a ingresar o no en un sindicato o a retirarse de aquél a que pertenecen o a permanecer en él.
Atentar contra libertad política y religiosa	5º. Ejercer presión en los trabajadores para que voten por determinada candidatura en la elección de los funcionarios o representantes de un sindicato.
Apropiarse o retener herramientas u objetos de los trabajadores	6º. Influir en las actuaciones políticas o en las creencias religiosas de los trabajadores.
Presentarse en estado de embriaguez o condición análoga	7º. Apropiarse o retener, por su sola voluntad, las herramientas u objetos del trabajador, a título de indemnización, garantía o compensación.
Ejercer o permitir acoso sexual	8º. Presentarse en la fábrica, taller o establecimiento en estado de embriaguez o en cualquier otra condición análoga.
Residual	9º. Ejercer acciones contra el trabajador que puedan considerarse de acoso sexual, o apoyar o no intervenir en caso de que lo realicen sus representantes.
	10º. Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley.

### Prohibiciones a los empleadores

**Art. 47.-** Está prohibido a los empleadores:

## TÍTULO V:

# De la suspensión de los efectos del Contrato

## Colectivas o individuales

**Art. 48.-** Las causas de suspensión pueden afectar todos los contratos de trabajo vigentes en una empresa o solamente uno o varios de ellos.

Principio de continuidad

## Suspensión no implica finalización

**Art. 49.-** La suspensión de los efectos del contrato de trabajo no implica su terminación ni compromete la responsabilidad de las partes.

## Efectos de suspensión

**Art. 50.-** Durante la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, el trabajador queda liberado de prestar sus servicios y el empleador de pagar la retribución convenida, salvo disposición contraria de la ley, el convenio colectivo de condiciones de trabajo o el contrato.

DADDH: Art. XVI  
DUDH: Art. 25.1  
PIDESC: Art. 10.2

## Causas de suspensión

**Art. 51.-** Son causas de suspensión de los efectos del contrato de trabajo:

Mutuo consentimiento  
Licencia de maternidad

Obligaciones legales de los trabajadores

Caso fortuito o fuerza mayor

Detención o arresto del trabajador

- 1º. El mutuo consentimiento de las partes.
- 2º. El descanso por maternidad de la mujer trabajadora, según lo dispuesto en el artículo 236.
- 3º. El hecho de que el trabajador esté cumpliendo obligaciones legales que lo imposibiliten temporalmente para prestar sus servicios al empleador.
- 4º. El caso fortuito o de fuerza mayor, siempre y cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción temporal de las faenas.
- 5º. La detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, seguida o no de libertad provisional hasta la fecha en que sea irrevocable la sentencia definitiva, siempre



Enfermedad contagiosa del trabajador	que lo absuelva o descargue o que lo condene únicamente a penas pecuniarias, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 88 ordinal 18.
Accidentes de trabajo	6º. La enfermedad contagiosa del trabajador o cualquier otra que lo imposibilite temporalmente para el desempeño de sus labores.
Falta o insuficiencia de materia prima	7º. Los accidentes que ocurran al trabajador en las condiciones y circunstancias previstas y amparadas por la ley sobre Accidentes de Trabajo, cuando sólo le produzca la incapacidad temporal.
Falta de fondos del empleador	8º. La falta o insuficiencia de materia prima siempre que no sea imputable al empleador.
Exceso de producción	9º. La falta de fondos para la continuación normal de los trabajos, si el empleador justifica plenamente la imposibilidad de obtenerlos.
Incosteabilidad	10º. El exceso de producción con relación a la situación económica de la empresa y a las condiciones del mercado.
Huelga o paro legal	11º. La incosteabilidad de la explotación de la empresa. 12º. La huelga y el paro calificados legales.

### Accidentes o enfermedad del trabajador

**Art. 52.-** En los casos de accidentes o enfermedad, el trabajador sólo recibirá las atenciones médicas y las indemnizaciones acordadas por las leyes sobre accidentes del trabajo o sobre seguro social en las formas y condiciones que dichas leyes determinan.

Sin embargo, cuando el trabajador no esté asegurado por falta del empleador este último cargará con los gastos médicos y las indemnizaciones correspondientes.

### Prisión preventiva del trabajador

**Art. 53.-** La prisión preventiva del trabajador causada por una denuncia del empleador o por una causa ajena a la voluntad del trabajador, pero no extraña a la voluntad del empleador, la ocasionada por un hecho no intencional del trabajador cometido durante el ejercicio de sus funciones o por un acto realizado en defensa del empleador o de sus intereses, no liberarán a éste de su obligación de pagar el salario, si el trabajador es descargado o declarado inocente.

### Licencias remuneradas

**Art. 54.-** El empleador está obligado a conceder al trabajador cinco días de licencia con disfrute de salario, con motivo de la celebración del matrimonio de éste, tres días, en los casos de fallecimiento de cualquiera de sus abuelos, padres e hijos, o de su compañera, y dos días para el caso de alumbramiento de la esposa o de la compañera debidamente registrada en la empresa.

Duración máxima de la suspensión:  
90 días

Prórroga ante DT

### Dies a quo: inicio suspensión

**Art. 55.-** La suspensión de los efectos del contrato de trabajo surtirá efecto desde el día en que ha ocurrido el hecho que la origina.

En los casos previstos en los ordinales 4o., 8o., 9o., 10o., 11o., del artículo 51, la duración máxima de la suspensión será de noventa días en un período de doce meses. En caso de necesitar el empleador una prórroga de la suspensión, el Departamento de Trabajo tendrá la potestad de concederla si persisten las causas que originan la suspensión. Dicha suspensión debe comunicarse por escrito al trabajador y al Departamento de Trabajo, dentro de los tres días de haberse producido, indicando su causa y la duración y acompañando la solicitud de los documentos que la justifiquen. Igual comunicación debe ser hecha por los herederos o los representantes del empleador cuando la suspensión se deba a su fallecimiento. Estas participaciones pueden hacerse aún antes de que produzca la suspensión.

Dentro de 15 días

### DT resuelve solicitud de suspensión

**Art. 56.-** El Departamento de Trabajo comprobará si existe o no la causa de suspensión alegada y dictará la resolución correspondiente en un plazo que no exceda de quince días.

### Sustitución provisional del trabajador

**Art. 57.-** El empleador puede nombrar un sustituto mientras dure la ausencia del trabajador por cualesquiera de las causas anunciadas en los ordinales 1o., 2o., 3o., 5o., 6o., y 7o., del artículo 51.

Causa individual de suspensión

Dentro de 24 horas

### **Obligación del trabajador de dar aviso**

**Art. 58.-** Es obligación del trabajador dar aviso al empleador de la causa que le impida asistir a su trabajo dentro de las veinticuatro horas de ocurrir el hecho que justifique las suspensión de los efectos del contrato.

DT informa a trabajadores

### **Cese de la suspensión**

**Art. 59.-** La suspensión cesa con la causa que la ha motivado.

El empleador o sus herederos reanudarán inmediatamente los trabajos mediante notificación al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, que se encargará de llevarlo al conocimiento de los trabajadores.

Si el empleador o sus herederos no reanudan los trabajos, a pesar de haber cesado la causa que ha determinado la suspensión, el Departamento de Trabajo, previa comprobación de esta circunstancia, declarará que la suspensión de los efectos del contrato ha cesado.

### **Notificación de reanudación: Publicidad**

**Art. 60.-** Si el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones no encuentra a uno o varios trabajadores dentro del tercer día, a contar de la fecha en que haya recibido el aviso escrito de reanudación de los trabajos notificará ésta a los interesados por medio de un aviso que hará publicar tres días consecutivos en un periódico de la localidad o de circulación nacional.

El pago de estas publicaciones será por cuenta del empleador o de sus herederos.

### **Configuración de falta por no reanudar labores**

**Art. 61.-** Se reputa que el trabajador está en falta y sujeto a las sanciones que se establecen más adelante para las ausencias injustificadas, cuando no concurra a prestar sus servicios el día en que termina la suspensión por haber cesado la causa que le impedía trabajar o dentro de los seis días subsiguientes a la fecha de la participación indicada en el artículo 59, o la fecha de la última publicación del aviso previsto en el artículo 60.

## TÍTULO VI:

# De la modificación del Contrato

**Causas de modificación**

**Art. 62.-** El contrato de trabajo consentido válidamente entre las partes puede ser modificado:

- |                      |   |
|----------------------|---|
| CT o leyes           | 1º. Por efecto de disposiciones contenidas en este Código y en otras leyes posteriores. |
| Convenios colectivos | 2º. Por efecto de los convenios colectivos de condiciones de trabajo.                   |
| Mutuo consentimiento | 3º. Por mutuo consentimiento.   |

**Transmisión de derechos y obligaciones de la empresa**

**Art. 63.-** La cesión de una empresa, de una sucursal o de una dependencia de la misma, o el traspaso o transferencia de un trabajador a otra empresa cualquiera transmite al adquirente todas las prerrogativas y obligaciones resultantes de los contratos de trabajo que correspondan al establecimiento cedido o relativas al trabajador transferido, incluso las que hayan sido objeto de demanda y estén pendientes de fallo o de ejecución, y no extinguirá en ningún caso los derechos adquiridos por el trabajador, sin perjuicio, además, de lo que se dispone en los párrafos tercero y cuarto del artículo 96 de este Código.

Hasta la prescripción de la acción

**Solidaridad de nuevo empleador**

**Art. 64.-** El nuevo empleador es solidariamente responsable con el empleador sustituido de las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta la prescripción de la correspondiente acción.

**Notificación de cesión de la empresa**

**Art. 65.-** La cesión de la empresa o de una sucursal o dependencia debe ser notificada por el empleador al sindicato, a los trabajadores y al Departamento de Trabajo, o a la autoridad local que ejerza sus funciones, dentro de las 72 horas posteriores a la fecha de la cesión.

El incumplimiento de esta obligación compromete solidariamente la responsabilidad del empleador sustituto y del sustituido.

**Relaciones entre empleador sustituido y el sustituto**

**Art. 66.-** Las relaciones entre el empleador sustituido y el sustituto no están regidas por este Código.

## TÍTULO VII:

# De la terminación del Contrato

## CAPÍTULO I:

## De las causas de terminación

**Con o sin responsabilidad**

**Art. 67.-** El contrato de trabajo puede terminar sin responsabilidad o con responsabilidad para las partes.

**Terminación sin responsabilidad para las partes**

**Art. 68.-** El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para ninguna de las partes:

Mutuo consentimiento  
Ejecución del contrato  
Imposibilidad de ejecución

- 1º. Por mutuo consentimiento.
- 2º. Por la ejecución del contrato.
- 3º. Por la imposibilidad de ejecución.

**Terminación con responsabilidad**

**Art. 69.-** El contrato de trabajo termina con responsabilidad para alguna de las partes:

Desahucio  
Despido  
Dimisión

- 1º. Por el desahucio.
- 2º. Por el despido del trabajador.
- 3º. Por la dimisión del trabajador.

**Certificación al terminar contrato de trabajo**

**Art. 70.-** A la terminación de todo contrato de trabajo por cualquier causa que esta se produzca, el empleador debe dar un certificado al trabajador, a petición de éste, que exprese únicamente:

- 1º. La fecha de su entrada.
- 2º. La fecha de su salida.
- 3º. La clase de trabajo ejecutado.
- 4º. El salario que devengaba.

**CAPÍTULO II:**

## De la terminación sin responsabilidad

Ante DT, autoridad o notario

**Por mutuo consentimiento**

**Art. 71.-** La terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, para que tenga validez debe hacerse ante el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones, o ante Notario.

**Contrato de obra o servicio determinado**

**Art. 72.-** Los contratos para un servicio o una obra determinada terminan, sin responsabilidad para las partes, con la prestación del servicio o con la conclusión de la obra.

La duración del contrato de trabajo para servicios determinados en una obra cuya ejecución se realiza por diversos trabajadores especializados, se fija por la naturaleza de la labor confiada al trabajador y por el tiempo necesario para concluir dicha labor.

Si en el curso de la ejecución de la obra o de parte de ella, hay una necesidad justificada por la naturaleza del trabajo, de reducir el número de trabajadores, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 141.

Esta reducción se operará de acuerdo con las necesidades del trabajo.

**Terminación del contrato por tiempo determinado**

**Art. 73.-** Los contratos por cierto tiempo terminan sin responsabilidad para las partes con el plazo convenido.

Si el trabajador continúa prestando los mismos servicios con el conocimiento del empleador, su contrato será por tiempo indefinido y se considerará que ha tenido este carácter desde el comienzo de la relación de trabajo.

Sin responsabilidad para las partes

### **Terminación por caso fortuito o fuerza mayor**

**Art. 74.-** El contrato termina también sin responsabilidad para ninguna de las partes si se produce un caso fortuito o de fuerza mayor.

Si el empleador está asegurado en el momento en que se produce el siniestro, deberá, al recibir la indemnización por concepto de seguro, reconstruir la empresa en proporción del valor recibido, o de lo contrario, indemnizar equitativamente a los trabajadores.

La indemnización de los trabajadores nunca podrá ser mayor del importe del auxilio de cesantía.

### **CAPÍTULO III:**

## **De la terminación por desahucio**

### **Definición y condiciones**

**Art. 75.-** Desahucio es el acto por el cual una de las partes, mediante aviso previo a la otra y sin alegar causa, ejerce el derecho de poner término a un contrato por tiempo indefinido.

El desahucio no surte efecto y el contrato por tiempo indefinido se mantiene vigente, si el empleador ejerce su derecho:

- 1º. Durante el tiempo en que ha garantizado al trabajador que utilizará sus servicios, conforme a lo dispuesto por el artículo 26.
- 2º. Mientras estén suspendidos los efectos del contrato de trabajo, si la suspensión tiene su causa en un hecho inherente a la persona del trabajador.
- 3º. Durante el período de las vacaciones del trabajador.
- 4º. En los casos previstos en los artículos 232 y 392.

Si el trabajador ejerce el desahucio contra un empleador que ha erogado fondos a fin de que aquél adquiriera adiestramiento técnico o realice estudios que lo capaciten para su labor, dentro de un período igual al doble del



utilizado en el adiestramiento o los estudios, contado a partir del final de los mismos pero que en ningún caso excederá de dos años, su contratación por otro empleador, en ese período, compromete frente al primer empleador la responsabilidad civil del trabajador y además, solidariamente, la del nuevo empleador.

7, 14 o 28 días según antigüedad

### **Preaviso: reglas aplicables**

**Art. 76.-** La parte que ejerce el derecho de desahucio debe dar aviso previo a la otra, de acuerdo con las reglas siguientes:

- 1º. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de siete días de anticipación.
- 2º. Después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de catorce (14) días de anticipación.
- 3º. Después de un año de trabajo continuo, con un mínimo de veintiocho días de anticipación.

### **Comunicación por escrito**

**Art. 77.-** El desahucio se comunicará por escrito al trabajador y dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes se participará al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, mediante carta depositada en estas oficinas.

La misma obligación se impone al trabajador, pero su comunicación puede ser hecha oralmente o por escrito.

### **Subsistencia de las obligaciones contractuales**

**Art. 78.-** Durante el transcurso del preaviso subsistirán las obligaciones resultantes del contrato de trabajo, pero el trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de dos medias jornadas a la semana.

Licencia remunerada

### **Indemnización en caso de omisión de preaviso**

**Art. 79.-** La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente debe pagar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la renumeración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados por el artículo 76.

Importe de cesantía según antigüedad  
CIAGS: Art. 19

3 a 6 meses: 6 días de salario

6 meses a 1 año: 13 días de salario

1 a 5 años: 21 días por años laborados

Más de 5 años: 23 días por año laborado

### **Desahucio empleador: pago de cesantía**

**Art. 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:

- 1º. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, una suma igual a seis días de salario ordinario.
- 2º. Después de un trabajo continuo no menor de seis meses ni mayor de un año, una suma igual a trece días de salario ordinario.
- 3º. 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.
- 4º. 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.

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

### **Cesantía se paga aunque trabajador tenga nuevo empleo**

**Art. 81.-** El auxilio de cesantía debe pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro empleador.

### **Asistencia económica: Motivos y reglas de pago**

**Art. 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.

- 1º. Por la muerte del empleador o su incapacidad física o mental, siempre que estos hechos produzcan como consecuencia la terminación del negocio.
- 2º. Por la muerte del trabajador o su incapacidad física o mental o inhabilidad para el desempeño de los servicios que se obligó a prestar.

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.

- 3º. 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.
- 4º. Por agotamiento de la materia prima objeto de una industria extractiva.
- 5º. 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 la misma u otra causa análoga, con la aprobación del Departamento de Trabajo, en la forma establecida en el artículo 56.

### **Compensación por jubilación**

**Art. 83.-** Los trabajadores cuyos contratos terminen por jubilación o retiro recibirán una compensación equivalente a las prestaciones correspondientes al desahucio, si la pensión es otorgada por el Instituto Dominicano de Seguros Sociales.

Las pensiones o jubilaciones otorgadas por entidades del sector privado y la compensación establecida en este artículo son mutuamente excluyentes. El trabajador puede acogerse a una u otra opción. Si la pensión o jubilación privada es contributiva, el trabajador que opta por la compensación, recibirá la parte de sus aportes estipulados en el plan de retiro.

Principio de continuidad

### **Continuidad del contrato**

**Art. 84.-** La duración del contrato continuo incluye los días de fiesta legal, los de descanso semanal, los de vacaciones y los de suspensión de los efectos del contrato de trabajo por cualquiera de las causas enumeradas en el artículo 51, o convenidas por las partes.

Remuneraciones del último año o fracción

### **Base cálculo para auxilio de cesantía y preaviso**

**Art. 85.-** El importe del auxilio de cesantía, lo mismo que el correspondiente al preaviso, cuando se ha omitido, se calculará tomando como base el promedio de los salarios 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.

Multa por retardo: 1 día de salario por cada día de retraso

### **Garantías y beneficios de las indemnizaciones**

**Art. 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.

**CAPÍTULO IV:****De la terminación por despido del trabajador****Definición**

CIAGS: Art. 19

**Art. 87.-** Despido es la resolución del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del empleador.

Es justificado cuando el empleador prueba la existencia de una justa causa prevista al respecto en este Código.

Es injustificado en el caso contrario.

**Despido justificado: causales**

**Art. 88.-** El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo despidiendo al trabajador por cualquiera de las causas siguientes:

Información falsa

1º. Por haber el trabajador inducido a error al empleador pretendiendo tener condiciones o conocimientos indispensables que no posee, o presentándole referencias o certificados personales cuya falsedad se comprueba luego.

Incapacidad e ineficiencia

2º. Por ejecutar el trabajo en forma que demuestre su incapacidad e ineficiencia. Esta causa deja de tener efecto a partir de los tres meses de prestar servicios el trabajador.

Falta de probidad o honradez, malos tratos e injurias

3º. Por incurrir el trabajador durante sus labores en falta de probidad o de honradez, en actos o intentos de violencias, injurias o malos tratamientos contra el empleador o los parientes de éste bajo su dependencia.

Acciones contra compañeros

4º. Por cometer el trabajador, contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en el apartado anterior, si ello altera el orden del lugar en que trabaja.

Acciones fuera del lugar de trabajo

5º. Por cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el empleador o los parientes que dependen de él, o contra los jefes de la empresa algunos de los actos a que se refiere el ordinal 3o. del presente artículo.

Ocasionar intencionalmente daños materiales

6º. Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales, durante el desempeño de las labores

Ocasionar daños materiales por negligencia o impudencia	o con motivo de éstas, en los edificios, obras, maquinarias, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados con el trabajo.
Actos deshonestos en el lugar de trabajo	7º. Por ocasionar el trabajador los perjuicios graves, mencionados en el ordinal anterior, sin intención, pero con negligencia o imprudencia de tal naturaleza que sean la causa del perjuicio.
Falta al deber de sigilo	8º. Por cometer el trabajador actos deshonestos en el taller, establecimiento o lugar de trabajo.
Atentar contra la seguridad del lugar de trabajo	9º. Por revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa.
Ausencias injustificadas	10º. Por comprometer el trabajador, por imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina u otro centro de la empresa o de personas que allí se encuentren.
Ausencia que perturbe actividad de la empresa	11º. Por inasistencia del trabajador a sus labores durante dos días consecutivos o dos días en un mismo mes sin permiso del empleador o de quien lo represente, o sin notificar la causa justa que tuvo para ello en el plazo prescrito por el artículo 58.
Abandono injustificado de trabajo	12º. Por ausencia, sin notificación de la causa justificada, del trabajador que tenga a su cargo alguna faena o máquina cuya inactividad o paralización implique necesariamente una perturbación para la empresa.
Desobediencia	13º. Por salir el trabajador durante las horas de trabajo sin permiso del empleador o de quien lo represente y sin haber manifestado a dicho empleador o a su representante, con anterioridad, la causa justificada que tuviere para abandonar el trabajo.
Negativa a adoptar medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades	14º. Por desobedecer el trabajador al empleador o a sus representantes, siempre que se trate del servicio contratado.
Violación de prohibiciones artículo 45 CT numerales 1, 2, 5 y 6	15º. Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados por la ley, las autoridades competentes o los empleadores, para evitar accidentes o enfermedades.
Violación de prohibiciones artículo 45 CT numerales 3 y 4. después que la DT o la AL lo haya amonestado a requerimiento del empleador	16º. Por violar el trabajador cualquiera de las prohibiciones previstas en los ordinales 1o., 2o., 5o., y 6o. del artículo 45.
	17º. Por violar el trabajador cualquiera de las prohibiciones previstas en los ordinales 3o. y 4o., del artículo 45 después que el Departamento de Trabajo o la autoridad

Condenación Privativa de Libertad

Falta de empeño o cualquier otra  
falta grave

local que ejerza sus funciones lo haya amonestado por la misma falta a requerimiento del empleador.

18º. Por haber sido condenado el trabajador a una pena privativa de libertad por sentencia irrevocable.

19º. Por falta de dedicación a las labores para las cuales ha sido contratado o por cualquier otra falta grave a las obligaciones que el contrato imponga al trabajador.

### **Exoneración de la responsabilidad del empleador despedido con justa causa**

**Art. 89.-** El empleador que despide a un trabajador por una de las causas enumeradas en el artículo 88, no incurre en responsabilidad.

### **Plazo para ejecutar despido: 15 días**

**Art. 90.-** El derecho del empleador a despedir al trabajador por una de las causas enumeradas en el artículo 88, caduca a los quince días.

Este plazo se cuenta a partir de la fecha en que se ha generado ese derecho.

En el caso previsto por el artículo 88, ordinal 18o., el derecho del empleador a despedir al trabajador caduca a los quince días de la fecha en que el trabajador ha comunicado o notificado al empleador el hecho que hizo irrevocable la sentencia condenatoria.

Contados partir de la generación  
del derecho al despido

### **Comunicación al DT: dentro de 48 horas**

**Art. 91.-** En las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, el empleador lo comunicará, con indicación de causa, tanto al trabajador como al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones.

### **Comunicación: imposibilita modificar o ampliar causales**

**Art. 92.-** Después de comunicado el despido, no se admitirá la modificación de las causas consignadas en la comunicación ni se podrán añadir otras.

### **Omisión de la comunicación: Despido se reputa sin justa causa**

**Art. 93.-** El despido que no haya sido comunicado a la autoridad del trabajo correspondiente en la forma y en el

término indicado en el artículo 91, se reputa que carece de justa causa.

La querrela del trabajador, en ningún caso supe la obligación del empleador.

### Causal probada en juicio

**Art. 94.-** Si como consecuencia del despido surge contención y el empleador prueba la justa causa invocada por él, el tribunal declarará justificado el despido.

### Consecuencias de no probar la justa causa

**Art. 95.-** Si el empleador no prueba la justa causa invocada como fundamento del despido, el tribunal declarará el despido injustificado y resuelto el contrato por causa del empleador y, en consecuencia, condenará a este último a pagar al trabajador los valores siguientes:

CIAGS: Art. 19  
CIDTM: Art. 54. a)  
COIT 95: Art.12  
Reglas para indemnizar trabajador

Contrato indefinido  
Preaviso y cesantía

Contrato por tiempo determinado  
o por obra  
Salarios que resten del contrato  
o reglas de desahucio, lo que  
favorezca más al trabajador

Salarios caídos: con límite máximo  
de 6 meses

- 1º. Si el contrato es por tiempo indefinido, las sumas que correspondan al plazo del preaviso y al auxilio de cesantía.
- 2º. Si el contrato es por cierto tiempo o para una obra o servicio determinado, la mayor suma entre el total de salarios que faltare hasta el vencimiento del término o hasta la conclusión del servicio o la obra convenidos y la suma que habría recibido en caso de desahucio, a menos que las partes hayan fijado por escrito una suma mayor.
- 3º. Una suma igual a los salarios que habría recibido el trabajador desde el día de su demanda hasta la fecha de la sentencia definitiva, dictada en última instancia. Esta suma no puede exceder de los salarios correspondientes a seis meses.

Estas sumas gozan de las garantías establecidas en el artículo 86.

Las disposiciones de este inciso no serán aplicables cuando surja un litigio que no sea por despido.



**CAPÍTULO V:****De la terminación por dimisión del trabajador**

COIT 95: Art. 12

**Dimisión: Definición**

**Art. 96.-** Dimisión es la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del trabajador.

Justificada: Despido indirecto

Es justificada cuando el trabajador prueba la existencia de una justa causa prevista al respecto de este Código.

Injustificada

Es injustificada en el caso contrario.

Traspaso o modificación con fines fraudulentos se presume en fraude de derechos

Se reputa inexistente y, en consecuencia, no extingue los derechos que el trabajador haya adquirido, cuando lo que realmente se ha operado es un traspaso, cambio o transferencia del trabajador a otra empresa, entidad o empleador con fines fraudulentos.

Se presume siempre el fraude en perjuicio de los derechos del trabajador cuando el traspaso, cambio o transferencia de éste ha tenido lugar a otra empresa, entidad o empleador que sea una filial de la empresa con la cual opera el traspaso o cambio, o que mantengan con ella afinidad o vinculación en el desenvolvimiento de sus actividades o negocios, o integre con ella un solo conjunto económico.

COIT 95: Art. 12

**Dimisión: Causales**

**Art. 97.-** El trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo, presentando su dimisión, por cualquiera de las causas siguientes:

Información falsa

1º. Por haberlo inducido a error el empleador, al celebrarse el contrato, respecto a las condiciones de éste.

Falta de pago del salario completo

2º. Por no pagarle el empleador el salario completo que le corresponde, en la forma y lugar convenidos o determinados por la ley, salvo las reducciones autorizadas por ésta.

Negativa a reanudar actividades o impago del salario por suspensión	3º. Por negarse el empleador a pagar el salario o reanudar el trabajo en caso de suspensión ilegal de los efectos del contrato de trabajo.
Falta de probidad, honradez o violencia contra el trabajador en el lugar de trabajo	4º. Por incurrir el empleador, sus parientes o dependientes que obren con el consentimiento expreso o tácito de él dentro del servicio, en faltas de probidad, honradez, en actos o intentos de violencia, injurias o malos tratamientos contra el trabajador o contra su cónyuge, padres e hijos o hermanos.
Falta de probidad, honradez o violencia contra el trabajador fuera del lugar de trabajo	5º. Por incurrir las mismas personas en los actos a que se refiere el apartado anterior, fuera del servicio si son de tal gravedad que hagan imposible el cumplimiento del contrato.
Daño a herramientas o útiles del trabajador	6º. Por haber el empleador, por sí mismo o por medio de otra persona, ocultado, inutilizado o deteriorado intencionalmente las herramientas o útiles de trabajo del trabajador.
Reducción ilegal del salario	7º. Por reducir ilegalmente el empleador el salario del trabajador.
Cambio del objeto de la prestación. Excepciones	8º. Por exigir el empleador al trabajador que realice un trabajo distinto, de aquél a que está obligado por el contrato, salvo que se trate de un cambio temporal a un puesto inferior en caso de emergencia con disfrute del mismo salario correspondiente a su trabajo ordinario.
Cambio de lugar de trabajo injustificado	9º. Por requerir el empleador al trabajador que preste sus servicios en condiciones que lo obliguen a cambiar de residencia, a menos que el cambio haya sido previsto en el contrato o resulte de la naturaleza del trabajo o del uso, o sea justificado y no cause perjuicios al trabajador.
Enfermedad contagiosa del empleador o familiar	10º. Por estar el empleador, un miembro de su familia o su representantes en la dirección de las labores, atacado de alguna enfermedad contagiosa siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con las personas de que se trata, o por consentir el empleador o su representante que un trabajador atacado de enfermedad contagiosa permanezca en el trabajo con perjuicio para el trabajador dimisionario.
Incumplimiento de medidas preventivas y de seguridad	11º. Por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador, porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen.

Por atentar el empleador contra la seguridad del lugar de trabajo

Falta de probidad, honradez o violencia contra el trabajador en el lugar de trabajo

Residual

12º. Por comprometer el empleador, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina o centro de trabajo o de las personas que allí se encuentren.

13º. Por violar el empleador cualquiera de las disposiciones contenidas en el artículo 47.

14º. Por incumplimiento de una obligación sustancial a cargo del empleador.

### **Plazo para ejercer la dimisión: 15 días**

**Art. 98.-** El derecho del trabajador a dar por terminado el contrato de trabajo, presentando su dimisión por cualquiera de las causas enunciadas en el artículo 97, caduca a los quince días.

Este plazo se cuenta a partir de la fecha en que se ha generado ese derecho.

Dimisión justificada

### **Exoneración de la responsabilidad del trabajador**

**Art. 99.-** El trabajador que presente su dimisión y abandone el trabajo por cualquiera de las causas enumeradas en el artículo 97 no incurre en responsabilidad.

### **Comunicación a DT o AL: dentro 48 horas**

**Art. 100.-** En las cuarenta y ocho horas siguientes a la dimisión, el trabajador la comunicará, con indicación de causa, tanto al empleador, como al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones.

La dimisión no comunicada a la autoridad del trabajo correspondiente en el término indicado en este artículo se reputa que carece de justa causa.

El trabajador no está obligado a cumplir esta obligación si la dimisión se produce ante la autoridad de trabajo correspondiente.

Corresponden las indemnizaciones por despido injustificado

### **Causa justificada probada en juicio**

**Art. 101.-** Si como consecuencia de la dimisión surge contención entre las partes y el trabajador prueba la justa causa invocada por él, el tribunal declarará justificada la dimisión y condenará al empleador a las mismas indem-

Indemnización de preaviso al empleador

nizaciones que prescribe el artículo 95 para el caso de despido injustificado.

### **Causa no probada en juicio**

**Art. 102.-** Si no se comprueba la justa causa invocada como fundamento de la dimisión, el tribunal la declarará injustificada, resolverá el contrato de trabajo por culpa del trabajador y condenará a éste al pago de una indemnización en favor del empleador igual al importe del preaviso previsto en el artículo 76.



Libro segundo:

# De la regulación privada de las condiciones del Contrato de Trabajo

## TÍTULO I:

# Del Convenio Colectivo de condiciones de Trabajo

CIAGS: Art. 7  
COIT 98: Art. 4  
DOIT: Art. 2.a)  
ROIT 91: II.2

COIT 1: Arts. 2, 5 y 8  
COIT 52: Art. 2.5)  
COIT 95: Arts. 3.2), 4, 5, 8 y 12  
COIT 98: Art. 4  
COIT 100: Art. 2.2).c)  
COIT 106: Art. 1  
COIT 126: Art. 3.3)  
COIT 171: Art. 11  
COIT 172: Art. 5.1 y 8  
ROIT 91: Art. II.2 y II.3  
ROIT 111: Art. II. 2. e)

Pueden incluirse en el propio convenio colectivo

Libertad sindical en sentido negativo  
CADH: Art. 16  
CIAGS: Art. 7  
COIT 87: Art.2  
DOIT: 2.a  
DUDH: Art. 20.2)

## Definición

**Art. 103.-** Convenio colectivo de condiciones de trabajo es el que, con la intervención de los organismos más representativos, tanto de empleadores como de trabajadores, puede celebrarse entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios empleadores o uno o varios sindicatos de empleadores, con el objeto de establecer las condiciones a que deben sujetarse los contratos de trabajo de una a varias empresas.

## Ámbito material de aplicación

**Art. 104.-** En el convenio colectivo pueden reglamentarse el monto de los salarios, la duración de la jornada, los descansos y vacaciones y las demás condiciones de trabajo.

## Cláusulas para asegurar el cumplimiento

**Art. 105.-** Las partes pueden incluir en el convenio colectivo todos los acuerdos que tengan por objeto garantizar el cumplimiento de buena fe de sus disposiciones.

## Prohibición de cláusulas de seguridad sindical

**Art. 106.-** Son ilícitas, y en tal concepto se reputan como no escritas, las cláusulas que obliguen al empleador:

- 1º. A no admitir como trabajadores sino a los miembros de un sindicato.
- 2º. A preferir para ser contratados como trabajadores a los miembros de un sindicato.
- 3º. A despedir al trabajador que deje de ser miembro de un sindicato.

4º. A ejecutar contra sus trabajadores las sanciones pronunciadas contra ellos por el sindicato a que pertenece.

ROIT 143: Art II.2

### **Representatividad sindical**

**Art. 107.-** Un sindicato, tanto de empleadores como de trabajadores, sólo puede celebrar convenios colectivos de condiciones de trabajo si es representante autorizado de los empleadores o de los trabajadores cuyos intereses profesionales afecta el convenio colectivo, de conformidad con los artículos 108, 109, 110 y 111.

COIT 87: Art. 3.1)

### **Limitación a la representatividad: empleadores**

**Art. 108.-** El sindicato de empleadores sólo representa los intereses profesionales de los empleadores que sean miembros de la asociación.

Mayoría absoluta para representar a todos los trabajadores  
COIT 87: Art. 3.1

### **Condición para representatividad: sindicatos de trabajadores de empresa**

**Art. 109.-** El sindicato de trabajadores está autorizado para representar a los intereses profesionales de todos los trabajadores de una empresa, siempre que el sindicato cuente entre sus miembros con la mayoría absoluta de dichos trabajadores.

A los fines de determinar la mayoría requerida en este artículo, no se tomará en consideración a los trabajadores que ocupen puestos de dirección o de inspección de labores.

COIT 87: Art. 3.1

### **Condición para representatividad: sindicatos de trabajadores de rama**

**Art. 110.-** El sindicato por rama de actividad está autorizado a negociar y suscribir un convenio colectivo de condiciones de trabajo para determinada rama de actividad, si representa la mayoría absoluta de los trabajadores empleados en la rama de actividad de que se trate, sea a nivel local, regional o nacional, y que éstos presten sus servicios al empleador o empleadores requeridos a negociar colectivamente.



COIT 87: Art. 3.1

### **Condición para representatividad: sindicatos de trabajadores de profesiones varias**

**Art. 111.-** Cuando se trate de una empresa que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones, y dichos trabajadores no estén constituidos en sindicato con la mayoría prescrita en el artículo 109, el convenio colectivo podrá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que representan a cada una de esas profesiones, a condición de que por ese medio se obtenga la indicada mayoría.

Donde trabajen sus miembros

### **Preeminencia del sindicato de empresa para negociar con empleador**

**Art. 112.-** El sindicato de empresa tiene preferencia para la celebración de convenios colectivos con el empleador en cuya empresa trabajen sus miembros.

Si concurren de empresa y de rama de actividad, el de rama tiene preferencia para negociar

Cuando concurren un sindicato de empresa y un sindicato por rama de actividad, se dará preferencia a la negociación por rama de actividad conforme a lo dispuesto en el artículo 110.

### **Convenio colectivo debe constar por escrito**

**Art. 113.-** El convenio colectivo debe hacerse por escrito, en tantos originales como partes hayan intervenido con interés distinto, más dos originales para el Departamento de Trabajo.

De lo contrario no producirá ningún efecto.

### **Publicidad de convenio colectivo**

**Art. 114.-** El convenio colectivo de condiciones de trabajo debe imprimirse y fijarse durante quince días en los lugares más visibles de los establecimientos donde deben aplicarse sus disposiciones.

No menos de un año, ni mayor de 3  
COIT 98: Art.4  
ROIT 91: Art. VII.8.c)

### **Ámbito temporal del convenio colectivo**

**Art. 115.-** La duración del convenio colectivo será la que se determine en el mismo, pero no podrá ser menor de un año ni mayor de tres. En caso de que no se determine expresamente su duración, la vigencia del convenio colectivo será de un año.

El convenio colectivo se prorrogará automáticamente durante un período igual al estipulado o al establecido por la ley, si ninguna de las partes lo denuncia con dos meses de anticipación a la fecha de su vencimiento.

Dentro de las cuarenta y ocho horas de denunciado el convenio, deberá depositarse copia de dicha denuncia en el Departamento de Trabajo.

### **Deber de colaborar en cumplimiento**

**Art. 116.-** Los Sindicatos de trabajadores y los de empleadores o Sindicatos de empleadores ligados por un convenio colectivo, así como los miembros de dichos Sindicatos están obligados a no hacer nada que pueda impedir o estorbar su ejecución.

### **Sindicato es garante de convenio en la medida pactada en el mismo**

**Art. 117.-** El Sindicato de trabajadores no es garante de la ejecución del convenio colectivo por parte de sus miembros sino en la medida determinada en el mismo convenio.

Incluidas en todos los contratos

### **Ámbito subjetivo de aplicación: erga omnes**

**Art. 118.-** Las condiciones acordadas en el convenio colectivo se reputan incluidas en todos los contratos individuales de trabajo de la empresa, aunque se refieran a trabajadores que no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, salvo disposición contraria de la ley.

Salvo pacto en contrario

### **Casos de excepción: representantes del empleador y puestos de dirección**

**Art. 119.-** El convenio colectivo no se aplica, salvo cláusula Especial al respecto, a los contratos de trabajo de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección de labores.

Principio de norma mínima

### **Principio de condición más favorable**

**Art. 120.-** Los contratos de trabajo celebrados por la empresa con anterioridad a la vigencia del convenio colectivo quedan modificados de pleno derecho, sin formalidad alguna, de acuerdo con las condiciones acordadas en el convenio, siempre que favorezcan al trabajador.

### Principio de irrenunciabilidad de derechos

**Art. 121.-** Se considerarán como no escritas las cláusulas del contrato de trabajo que contengan renuncia o limitación de los derechos que el convenio colectivo establece en favor de los trabajadores de la empresa.

Denuncia

### Causas de terminación del convenio

**Art. 122.-** Además de la denuncia, el convenio colectivo termina:

Terminación de contratos o de empresas

1º. Por la terminación de todos los contratos de trabajo de la empresa o de cualquiera de las empresas que lo hayan suscrito.

Mutuo consentimiento

2º. Por mutuo consentimiento.

Por causas inherentes al convenio

3º. Por las causas establecidas en el mismo convenio.

4º. Por la extinción del sindicato o de cualquiera de los sindicatos que hayan suscrito el convenio colectivo.

Extinción del sindicato o sindicatos que lo hayan suscrito

Sin embargo, en caso de denuncia, seguida de negociaciones colectivas, todas las obligaciones del convenio subsistirán hasta que sea firmado un nuevo convenio con el mismo sindicato de trabajadores y por un período de hasta seis meses del vencimiento del convenio.

### Terminación del convenio colectivo. Efectos

**Art. 123.-** Salvo convención contraria, la sola terminación del convenio colectivo no modifica las condiciones de los contratos de trabajo celebrados en ejecución del mismo, pero las partes quedan en aptitud de modificar esas condiciones dentro de la capacidad que les reconoce el presente Código.

### Revisión del convenio colectivo

**Art. 124.-** El convenio colectivo puede ser objeto de revisión en el curso de su vigencia en los casos de cambios de hechos que ocurran sin culpa de ninguna de las partes, si dichos cambios no han sido previstos y si la parte interesada en la revisión de haberlos previsto, se hubiera obligado en condiciones distintas o no se hubiera contratado.

La revisión se hará por mutuo acuerdo o, si esto no es posible, en las formas determinadas en los artículos relativos a los conflictos económicos y al procedimiento para resolverlos.

Salvo convención contraria, el contrato continúa en vigor durante el procedimiento de revisión.

Sindicatos partes

### **Legitimación para accionar por incumplimiento**

**Art. 125.-** Los sindicatos que sean partes en un convenio colectivo pueden ejercitar las acciones que nacen de éste para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios contra otros sindicatos que sean también partes en el mismo contra los miembros de éstos y contra los propios miembros así como contra cualesquiera otras personas obligadas por el convenio.

### **Legitimación para ejercitar acciones para exigir cumplimiento**

**Art. 126.-** Las personas obligadas por un convenio colectivo pueden ejercitar las acciones que nacen de éste para exigir su cumplimiento o daños y perjuicios contra otros individuos o sindicatos obligados en el mismo contrato, siempre que la falta de cumplimiento les ocasione un perjuicio individual.

### **Extensión voluntaria de efectos de convenios por rama de actividad**

**Art. 127.-** Cuando en una rama de actividad existan convenios colectivos vigentes que afecten a la mayoría de los empleadores y a la mayoría de los trabajadores de la rama de actividad de que trate, el Secretario de Estado de Trabajo podrá a petición de parte interesada, convocar a una reunión para tratar de uniformar voluntariamente, las condiciones generales de trabajo en esa rama de actividad, tomando en cuenta, entre otros criterios, el importe del capital y las existencias de cada empresa, así como el tiempo de funcionamiento y el número de trabajadores que cada una de ellas emplea.

### **Adherencia a un convenio vigente por rama de actividad**

**Art. 128.-** El empleador y el sindicato de trabajadores de la empresa pueden, mediante acuerdo mutuo adherirse al convenio de la rama de actividad correspondiente o adoptar el vigente en otra empresa.

## TÍTULO II:

# Del Reglamento Interior de Trabajo

## Definición

**Art. 129.-** Reglamento Interior de Trabajo es un conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y empleadores que tienen por objeto organizar las labores de una empresa.

Condiciones

## Potestad del empleador para formular y modificar el reglamento

**Art. 130.-** El empleador puede formular o modificar por sí solo el reglamento interior de trabajo siempre que observe las prescripciones del presente Título y que sus disposiciones no sean contrarias a las leyes de orden público, o a los convenios colectivos y a los contratos de trabajo.

COIT 172: Art. 4

## Ámbito material del reglamento

**Art. 131.-** El reglamento interior de trabajo puede contener las enunciaciones siguientes:

Condiciones generales de trabajo

1º. Condiciones generales del trabajo de la empresa que no hayan sido previstas en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo;

Normas de ejecución de labores

2º. Normas a las cuales deben sujetarse la ejecución de las labores de la empresa;

Reglas de orden técnico

3º. Reglas de orden técnico y administrativo aplicables a los mismos trabajos;

Horarios y jornadas

4º. Horas de principios y fin de la jornada de trabajo, tiempo determinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada;

Mantenimiento de máquinas

5º. Días y horas fijadas para hacer la limpieza de las máquinas, aparatos, locales y talleres;

Medidas preventivas

6º. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en casos de accidentes;

Trabajos temporales o transitorios	7º. Indicaciones de los trabajos que tienen carácter temporal o transitorio;
Día y lugar de pago	8º. Días y lugares de pago;
Medidas disciplinarias	9º. Disposiciones disciplinarias y formas en que se aplican;
Residual	10º. Las demás disposiciones que el empleador estime conveniente dentro de la capacidad que le atribuye este Código.

### **Limitación a medidas disciplinarias**

**Art. 132.-** No se pueden establecer en el reglamento interior de trabajo otras medidas disciplinarias distintas a las señaladas en el artículo 42.

### **Requisitos del RIT**

**Art. 133.-** Para que el reglamento interior de trabajo pueda ejecutarse deben llenarse los siguientes requisitos:

- 1º. Imprimirse o escribirse con caracteres fácilmente legibles.
- 2º. Fijarse en los lugares más visibles del establecimiento.
- 3º. Depositarse en la oficina del Departamento de Trabajo o de la autoridad local que ejerza sus funciones, que recibirá dos ejemplares y firmará los que el empleador necesite.

### **Anulación de RIT: ante JT**

**Art. 134.-** Si el reglamento interior de trabajo no satisface los requisitos legales o contiene disposiciones prohibidas, los trabajadores interesados, sus representantes o el sindicato pueden pedir su anulación o rectificación ante el juzgado de Trabajo.



Libro tercero:

# De la Regulación Oficial de las condiciones ordinarias del Contrato de Trabajo



## TÍTULO I:

# De la nacionalización del Trabajo

**Obligación de contratar dominicanos: porcentaje mínimo**

**Art. 135.-** El ochenta por ciento, por lo menos, del número total de trabajadores de una empresa debe estar integrado por dominicanos.

Proporción mínima de ingresos para dominicanos

**Restricción a libertad de estipular salarios**

**Art. 136.-** Los salarios percibidos por los trabajadores dominicanos de una empresa deben ascender, en conjunto, al ochenta por ciento, por lo menos, del valor correspondiente al pago de todo el personal.

Están exceptuados de las disposiciones de este artículo los salarios percibidos por trabajadores que desempeñen labores técnicas, de dirección o gerencia.

**Reglas empresas de menos de 10 trabajadores**

**Art. 137.-** Cuando el número de trabajadores de una empresa es menor de diez, rigen las reglas siguientes:

- 1º. Si son nueve los trabajadores, seis deben ser dominicanos.
- 2º. Si son ocho o siete los trabajadores, cinco deben ser dominicanos.
- 3º. Si son seis los trabajadores, cuatro deben ser dominicanos.
- 4º. Si son cinco o cuatro los trabajadores, tres deben ser dominicanos.
- 5º. Si son tres los trabajadores, dos deben ser dominicanos.
- 6º. Si son dos los trabajadores, uno debe ser dominicano.
- 7º. Si se trata de un sólo trabajador, éste debe ser dominicano.

### **Excepciones**

**Art. 138.-** Están exceptuados de las disposiciones de los artículos 135 y 137 los extranjeros siguientes:

- 1º. Los que ejercen exclusivamente funciones de dirección o administración de una empresa.
- 2º. Los trabajadores técnicos siempre que, a juicio del Departamento de Trabajo, no haya dominicanos desocupados con aptitudes para sustituirlos.
- 3º. Los trabajadores de talleres de familia.
- 4º. Los extranjeros casados con personas dominicanas, que tengan en el país más de tres años de residencia ininterrumpida y más de dos años de casados.
- 5º. Los extranjeros que hayan procreado hijos dominicanos y tengan en el país más de cinco años de residencia ininterrumpida.

### **Trabajadores técnicos: definición**

**Art. 139.-** Son trabajadores técnicos aquellos cuyas labores requieren conocimientos científicos.

### **Socios - trabajadores**

**Art. 140.-** Las disposiciones de los artículos 135 y 137 son aplicables a los miembros de una sociedad cuando además de tener tal calidad realizan labores propias de trabajadores.

### **Prelación en caso de reducción legal del personal**

**Art. 141.-** En caso de que haya necesidad de disminuir el personal de una empresa, por causas autorizadas por la ley, las reducciones deben ser hechas en el siguiente orden:

- 1º. Trabajadores extranjeros solteros.
- 2º. Trabajadores extranjeros casados.
- 3º. Trabajadores extranjeros casados con personas dominicanas.
- 4º. Trabajadores extranjeros que hayan procreados hijos dominicanos.
- 5º. Trabajadores dominicanos solteros.
- 6º. Trabajadores dominicanos casados.

**Preferencia por trabajadores con mayor tiempo de laborar**

**Art. 142.-** En igualdad de condiciones se declararán cesantes los que hayan trabajado menos tiempo y si todos tienen el mismo tiempo de servicio el empleador tendrá derecho a elegir, salvo convención contraria.

**Potestad excepcional para modificar prelación del SeT**

**Art. 143.-** El Secretario de Estado de Trabajo puede autorizar excepcionalmente, la no aplicación del artículo anterior cuando su cumplimiento pueda producir un perjuicio grave a la empresa.

**Preferencia de dominicanos en puestos de dirección**

**Art. 144.-** Los administradores, gerentes, directores y demás personas que ejerzan funciones de administración o de dirección deben ser preferentemente de nacionalidad dominicana.

Los superintendentes, mayordomos, supervisores y cualquier otros trabajadores que laboren en faenas agrícolas deben ser de nacionalidad dominicana.

Cuando un dominicano sustituye a un extranjero en uno de los cargos indicados en este artículo, debe disfrutar del mismo salario, derechos y condiciones de trabajo del sustituido.

**Autorizaciones excepcionales del PE**

**Art. 145.-** El Poder Ejecutivo puede conceder permisos, válido por no más de un año, para que sean empleados en empresa agrícola-industriales, braceros extranjeros en exceso de la proporción legal.

Braceros: definición

Son braceros, los trabajadores a jornal utilizados exclusivamente en trabajos del campo.

## TÍTULO II:

# De la jornada de trabajo, del descanso semanal y de los días feriados

## CAPÍTULO I:

## De la jornada de Trabajo

CIAGS: Art. 12  
DADDH: Art. XV

No más de 8 horas diarias ni 44 horas semanales  
CD: Art. 8.11)  
CIAGS: Art. 12  
COIT 1: Art. 2  
COIT 172: Art. 4  
DADDH: Art. XV  
DUDH: Art. 24  
PIDESC: Art. 7.d)

No más de 6 horas diarias ni 36 horas semanales

SeT determina labores peligrosas o insalubres

**Definición**

**Art. 146.-** Jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no pueda utilizar libremente, por estar a la disposición exclusiva de su empleador.

**Límites jornadas**

**Art. 147.-** La duración normal de la jornada de trabajo es la determinada en el contrato. No podrá exceder de ocho horas por día ni de cuarenta y cuatro horas por semana. La jornada semanal de trabajo terminará a las doce horas meridiano del día sábado. No obstante, el Secretario de Estado de Trabajo podrá disponer mediante resolución que, en atención a los requerimientos de ciertos tipos de empresas o negocios y a las necesidades sociales y económicas de las distintas regiones del país, y previa consulta con los representantes de los trabajadores, la jornada semanal de determinados establecimientos termine a una hora diferente a la arriba señalada.

**Limitación jornadas trabajos peligrosos o insalubres**

**Art. 148.-** La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas peligrosas o insalubres no podrá exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales. Esta jornada reducida no implica reducción del salario correspondiente a la jornada normal.

El Secretario de Estado de Trabajo determinará las tareas consideradas peligrosas o insalubres.

Diurna: entre 7 y 19 horas  
Nocturna: entre 19 y 7 horas  
COIT 171: Art. 1

### **Jornadas diurna, nocturna y mixta: definición**

**Art. 149.-** Jornada diurna es la comprendida entre las siete de la mañana y las nueve de la noche.

Mixta: mientras sea menor a 3 horas nocturnas

Jornada nocturna es la comprendida entre las nueve de la noche y las siete de la mañana.

Jornada mixta es la que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas, en caso contrario se reputa jornada nocturna.

COIT 1: Arts. 2, 3 y 4  
COIT 172: Art. 4.3

### **Excepciones al límite de jornadas**

**Art. 150.-** La disposición del artículo 147 no es aplicable, salvo convención en contrario:

Representantes del empleador

1º. A los trabajadores que actúan como representantes o mandatarios del empleador.

Puestos de dirección

2º. A los trabajadores que desempeñan puestos de dirección o de inspección.

Establecimientos rurales familiares

3º. A los trabajadores de pequeños establecimientos rurales explotados por miembros de una misma familia o por una sola persona.

Labores intermitentes determinadas por SeT

Tampoco es aplicable a los trabajadores que ejecuten labores intermitentes o que requieran su sola presencia en el lugar de trabajo.

Sin embargo, estos trabajadores no pueden permanecer más de diez horas diarias en el lugar de su trabajo.

El Secretario de Estado de Trabajo determinará cuáles son los trabajos intermitentes.

### **Tiempo de trabajo efectivo**

**Art. 151.-** Se computa en la jornada como tiempo de trabajo efectivo, sujeto a salario:

Disposición exclusiva del empleador

1º. El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición exclusiva de su empleador.

Inactividad involuntaria dentro de jornada	2º. El tiempo que un trabajador permanece inactivo dentro de la jornada, cuando la inactividad es extraña a su voluntad, a su negligencia o a las causas legítimas de suspensión del contrato.
Tiempo de alimentación	3º. El tiempo requerido para su alimentación dentro de la jornada, cuando la naturaleza del trabajo o la voluntad del empleador exigen la permanencia del trabajador en el lugar donde se realiza su labor.

COIT 171: Art. 10

**Libre estipulación horaria**

**Art. 152.-** El horario de la jornada es establecido libremente en el contrato.

CIAGS: Art. 12  
COIT 1: Art. 3 y 5

**Jornada excepcional: supuestos**

**Art. 153.-** La jornada de trabajo puede ser excepcionalmente elevada, pero solamente en lo imprescindible para evitar una grave perturbación al funcionamiento normal de la empresa, en los casos siguientes:

Accidentes	a) accidentes ocurridos o inminentes.
Trabajos imprescindibles Evitar daños a materia prima	b) Trabajos imprescindibles que deben realizarse en las maquinarias o en las herramientas, y cuya paralización pueda causar perjuicios graves.
Caso fortuito o fuerza mayor	c) trabajos cuya interrupción pueda alterar la materia prima. y
Aumentos extraordinarios de trabajo	d) en caso fortuito o de fuerza mayor.

La jornada de trabajo también puede ser excepcionalmente elevada para permitir que la empresa haga frente a aumentos extraordinarios de trabajo.

Empleador debe informar a RLT

**Prolongación de jornada: publicar causa y remuneración**

**Art. 154.-** Cuando el empleador tenga necesidad de prolongar la jornada, en los casos legalmente autorizados, está en la obligación de dar cuenta inmediatamente al Representante Local de Trabajo, para que compruebe si el caso se ajusta a las excepciones establecidas en el artículo 153.

Máximo 80 horas extraordinarias al trimestre  
COIT 1: Art. 6

**Aumento extraordinario de trabajo: limitación jornada**

**Art. 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.

COIT 1: Art. 6.2

**Remuneración horas extraordinarias**

**Art. 156.-** Las horas de trabajo rendidas en exceso de la jornada normal y en los días declarados legalmente no laborables deben ser pagadas, sin excepción alguna extraordinariamente al trabajador, en la forma establecida en el presente Código.

DUDH: Art.24

**Descanso intermedio mínimo durante jornada**

**Art. 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, siempre que no excedan de diez horas diarias en las actividades comerciales y de nueve en las industriales, sin que en ningún caso la jornada semanal pueda exceder de cuarenta y cuatro horas.

COIT 1: Art. 4

**Empresas de funcionamiento continuo**

**Art. 158.-** En las empresas donde el trabajo sea de funcionamiento continuo en razón de 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 cincuenta horas, pagándose como horas extraordinarias las rendidas sobre las cuarenta y cuatro horas semanales.

COIT 1: Art. 8

**Obligación de publicitar jornadas y descansos**

**Art. 159.-** Todo empleador está obligado a fijar en lugar visible de su establecimiento un cartel sellado por la Autoridad Local de Trabajo, con estas indicaciones:

- 1º. Las horas de principio y fin de la jornada de cada trabajador.
- 2º. Los períodos intermedio de descanso en la jornada.
- 3º. Los días de descanso semanal de cada trabajador.

Quedan exceptuados de esta disposición los trabajadores del campo.

COIT 1: Art. 8

### **Prolongación de jornada: publicar causa y remuneración**

**Art. 160.-** En caso de prolongación de la jornada, el empleador debe fijar otro cartel en el cual se indique la causa de la prolongación y la retribución extraordinaria de los trabajadores.

Aprobados por DT  
COIT 1: Art. 8

### **Obligación del empleador de llevar registros**

**Art. 161.-** El empleador está obligado a llevar registros, conforme a modelos aprobados por el Departamento de Trabajo, en los cuales deben hacerse las siguientes menciones relativas a cada trabajador:

- 1º. Horario de trabajo.
- 2º. Interrupciones del trabajo y sus causas.
- 3º. Horas trabajadas en exceso de la jornada.
- 4º. Monto de las remuneraciones debidas.
- 5º. Edad y sexo.

SET autoriza  
COIT 1: Art. 2.b)

### **Distribución de jornadas en períodos superiores a 1 semana: condiciones**

**Art. 162.-** La Secretaría de Estado de Trabajo puede autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana, a condición de que la duración media del trabajo, calculado sobre el número de semanas consideradas, no exceda de cuarenta y cuatro horas por semana y de que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de diez.



**CAPÍTULO II:**

# Del descanso semanal y los días feriados

CIAGS: Art. 13  
COIT 1: Art. 9.e)  
COIT 106: Art. 6  
COIT 172: Art. 5  
DUDH: Arts. 24 y 25.1  
PIDESC: Art. 7.d)

**Descanso semanal mínimo: 36 horas**

**Art. 163.-** Todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal ininterrumpido de treinta y seis horas.

Este descanso será el convenido entre las partes y puede iniciarse cualquier día de la semana. A falta de convención expresa, se inicia a partir del sábado a mediodía.

Pago doble o compensatorio  
COIT 106: Art. 7  
COIT 107: Art. 15.2).b)

**Labor en descanso semanal**

**Art. 164.-** Si el trabajador presta servicio en el período de su descanso semanal, puede optar entre recibir su salario ordinario aumentado en un ciento por ciento o disfrutar en la semana siguiente de un descanso compensatorio igual al tiempo de su descanso semanal.

CIAGS: Art. 14  
COIT 172: Art. 5

**Días no laborables remunerados**

**Art. 165.-** Los días declarados no laborables por la Constitución o las leyes, son de descanso remunerado para el trabajador, salvo que coincidan con el día de descanso semanal.

## TÍTULO III:

# Del cierre de establecimiento y empresa

COIT 172: Art. 5

**Días de descanso remunerados**

**Art. 166.-** Durante todos los domingos y demás días de reverencia religiosa que están declarados no laborables por la ley, las empresas y establecimientos de cualquier naturaleza deben suspender sus actividades y no abrir sus puertas al público.

COIT 172: Art. 5

**Fiesta o duelo nacional**

**Art. 167.-** La misma disposición del artículo anterior regirá para los días de fiesta nacional o de duelo nacional declarados legalmente no laborables.

Pueden abrir domingos y días no laborables hasta las 13 horas

**Establecimientos de venta al detalle**

**Art. 168.-** Durante los domingos y días no laborables, los establecimientos para la venta al detalle de provisiones, carne, aves, legumbres o frutas del país, podrán permanecer abiertos hasta la una de la tarde.

**Excepciones a los artículos 166 y 167 CT**

**Art. 169.-** Las disposiciones de los artículos 166 y 167 no son aplicables a los cafés, centrales azucareros, restaurantes, hoteles, casinos, clubes, espectáculos públicos, expendio de leche, mataderos, dispensarios, hospitales, clínicas, casas de socorro, agencias marítimas, agencias de transporte, agencias de bicicletas, agencias funerarias, panaderías, dulcerías, reposterías, plantas eléctricas, ventorrillos, puestos y fábricas de hielo, farmacias, expendios de gasolina, lavanderías, librerías y puestos de libros y revistas, empresas editoras de periódicos, factorías y molinos dedicados a la elaboración de arroz y café.

Tampoco son aplicables las disposiciones de los artículos 166 y 167 a los establecimientos donde se elaboren

productos alimenticios, a base de carne o leche, helados y sorbetes, se pasteurice y envase leche; a los dedicados al expendio de flores, a la venta, exclusivamente, de repuestos de vehículos de motor; a las agencias de comunicaciones telegráficas, telefónicas cablegráficas o radiográficas, a los estudios fotográficos, a la carga y descarga de buques o aviones y las labores relacionadas con las mismas.

Esta disposición no enajena a los trabajadores utilizados en las labores, empresas o establecimientos anteriormente descritos, los derechos que les concede este Código.

#### **Otras excepciones decretadas por SET**

**Art. 170.-** Tampoco son aplicables las disposiciones de los artículos 166 y 167 a otros establecimientos, empresa o labores que, por su naturaleza, a juicio de la Secretaría de Estado de Trabajo, no deben suspender sus actividades.

#### **Potestad reglamentaria: PE**

**Art. 171.-** El Poder Ejecutivo tiene facultad para ampliar por decreto la enumeración de los establecimientos o empresas que se especifiquen en el artículo 169.

#### **Barberías y salones de bellezas: reglas especiales sobre días no laborables**

**Art. 172.-** Cuando ocurran consecutivamente dos días legalmente no laborables, las barberías y salones de belleza podrán abrir y trabajar durante el primero de ellos hasta las dos pasado meridiano y cuando sean tres, dichos establecimientos podrán abrir y trabajar durante el primero y el segundo día hasta la misma hora antes indicada.

#### **Establecimientos o empresas en residencias**

**Art. 173.-** Los dueños o encargados de establecimientos o empresas que residan en el mismo local donde estén estos ubicados, pueden tener abiertas, durante los días y horas prohibidos, uno o más puertas, siempre que el departamento al cual tenga acceso el público sea comunicado de la vivienda, por medio de barandillas o

cualquier otro medio que impida la realización de actividades comerciales.

### **Autorización especial de SeT para laborar en domingos y días de fiesta o duelo nacional**

**Art. 174.-** En casos de evidente interés público, el Secretario de Estado de Trabajo, por solicitud justificada elevada hasta él en cada caso por conducto del Departamento de Trabajo, podrá autorizar que determinados establecimientos abran y laboren en los días indicados en los artículos 166 y 167, hasta la hora que fija la autorización.

### **Días laborables**

**Art. 175.-** En los días laborables, las empresas o establecimientos de cualquier naturaleza podrán laborar y permanecer con sus puertas abiertas al público indefinidamente.

Límites de jornadas

### **Establecimientos y empresas abiertas después de las 18 horas**

**Art. 176.-** Las disposiciones de los artículos anteriores no enajenan al trabajador ninguna de las ventajas que le concede el presente Código. Por lo tanto, las empresas o establecimientos que deseen permanecer abiertos después de las seis de la tarde, no podrán exigir a sus trabajadores una jornada de trabajo que exceda de las ocho horas al día ni las cuarenta y cuatro horas por semana de seis días, teniendo en cuenta, sin embargo, las reglas y excepciones prescritas en el artículo anterior.

## TÍTULO IV:

# De las vacaciones

CD: Art. 8.11)  
 CIAGS: Art. 15  
 COIT 52: Arts. 2 y 9  
 COIT 172: Art. 5  
 DUDH: Art. 24

## Vacaciones remuneradas: período mínimo

**Art. 177.-** (modificado por Ley N°97-97 G.O. 9955 promulgada el fecha 31 de mayo de 1997). Los empleadores tienen la obligación de conceder a todo trabajador período de vacaciones de catorce (14) días laborables, con disfrute de salario, conforme a la escala siguiente:

- 1º. Después de un trabajo continuo no menor de un año de ni mayor de cinco, catorce días de salario ordinario.
- 2º. Después de un trabajo continuo no menor de cinco años, dieciocho días de salario ordinario.

Fraccionamiento: mínimo 1 semana

Las vacaciones pueden ser fraccionadas por acuerdo entre el trabajador y el empleador; pero, en todo caso, el trabajador debe disfrutar un período de vacaciones no inferior de una semana.

Se prohíbe el fraccionamiento si el trabajador es menor de edad.

1 año de servicio ininterrumpido

## Período mínimo para el derecho a vacaciones

**Art. 178.-** El trabajador adquiere el derecho a vacaciones cada vez que cumpla un año de servicio ininterrumpido en una empresa.

## Vacaciones proporcionales

**Art. 179.-** Los trabajadores sujetos a contratos por tiempo indefinido que sin culpa alguna de su parte, no puedan tener oportunidad de prestar servicios ininterrumpidos durante un año a causa de la índole de sus labores o por cualquier otra circunstancia, tienen derecho a un período de vacaciones proporcional al tiempo trabajado, si éste es mayor de cinco meses.

COIT 52: Art. 2

**Escala para las vacaciones proporcionales**

**Art. 180.-** Para la aplicación del artículo 179 rige la siguiente escala: Trabajadores con más de cinco meses de servicios, seis días. Trabajadores con más de seis meses de servicios, siete días. Trabajadores con más de siete meses de servicios, ocho días. Trabajadores con más de ocho meses de servicios, nueve días. Trabajadores con más de nueve meses de servicios, diez días. Trabajadores con más de diez meses de servicios, once días. Trabajadores con más de once meses de servicios, doce días.

Habitual incluyendo salario en especie  
COIT 52: Art. 3

**Remuneración en vacaciones**

**Art. 181.-** El salario correspondiente al período de vacaciones debe ser pagado al trabajador el día anterior al del inicio de éstas, junto con los salarios que a esta fecha hubiera ganado. El salario correspondiente al período de vacaciones comprende la remuneración habitual, según lo dispuesto en el artículo 177, y el equivalente de su remuneración en especie si la hubiere.

COIT 52: Art. 5

**Prohibición de prestar servicios durante vacaciones**

**Art. 182.-** Durante el período de vacaciones el trabajador no puede prestar servicios, remunerados o no, a ningún empleador. El derecho a vacaciones no puede, en ningún caso, ser objeto de compensación ni de sustitución alguna. Sin embargo, si el trabajador dejare de ser empleado de un establecimiento o empresa sin haber disfrutado del período de vacaciones a que estuviere derecho, recibirá de su empleador una compensación pecuniaria equivalente a los salarios correspondientes a dicho período vacacional, conforme a lo dispuesto en el artículo 177.

**Salario por labor rendida: forma de cálculo de remuneración**

**Art. 183.-** En caso de que el salario del trabajador sea pagado por labor rendida, el cálculo de la compensación establecida en el artículo anterior se hará con el promedio diario de los salarios devengados durante los últimos doce meses o el período menor que haya trabajado el candidato a vacaciones.

COIT 52: Art. 6

**Compensación de vacaciones al finalizar contrato**

**Art. 184.-** (Modificado por la Ley núm. 25-98, G.O. 9972 de fecha 15 de enero del 1998). El derecho de compensación por vacaciones no disfrutadas debe ser pagado, sea cual fuere la causa de terminación del contrato.

**Suspensión o disminución de vacaciones**

**Art. 185.-** Las vacaciones no pueden ser suspendidas o disminuidas a consecuencia de las faltas de asistencia del trabajador cuando éstas hayan ocurrido por enfermedad u otra causa justificada. Tampoco podrán ser suspendidas o disminuida en los casos de falta de asistencia injustificada siempre que el empleador no haya pagado al trabajador esos días no trabajados.

**Distribución del período de vacaciones**

**Art. 186.-** Los empleadores deben fijar y distribuir, durante los primeros quince días del mes de enero, los períodos de vacaciones de sus trabajadores.

Deben, además, en el mismo plazo, enviar al Departamento de Trabajo copia de la distribución y fijar otra en lugar visible de sus talleres o establecimientos.

**Nóminas adicionales**

**Art. 187.-** Los trabajadores cuyo derecho a vacaciones se adquiera con posterioridad al quince de enero, deben ser incluidos por el empleador en nóminas adicionales dentro de los treinta días de la fecha en que se haya adquirido dicho derecho.

**Variación de distribución de vacaciones**

**Art. 188.-** El empleador puede variar, en caso de necesidad, la distribución del período de vacaciones, pero por ninguna circunstancia, los trabajadores dejarán de disfrutar íntegramente de las vacaciones dentro de los seis meses de la fecha de adquisición del derecho.

COIT 52: Art. 7

**Libro de registro de disfrute de vacaciones**

**Art. 189.-** Todo trabajador, al comenzar el disfrute de sus vacaciones, deberá firmar la constancia correspondiente de un libro-registro que llevará el empleador para este fin. En ese libro-registro deberá indicarse:

- a) La fecha en que entren a prestar servicios sus trabajadores y la duración de las vacaciones pagadas a que cada uno tenga derecho.
- b) La fecha en que cada trabajador tome sus vacaciones anuales pagadas.
- c) La remuneración recibida por cada trabajador durante el período de sus vacaciones anuales pagadas.

En caso de no saber firmar, el trabajador estampará sus señas digitales.

#### **Prohibición de iniciar acciones durante vacaciones contra el trabajador**

**Art. 190.-** Durante el período de vacaciones el empleador no puede iniciar contra el trabajador que las disfruta ninguna de las acciones prevista en este Código.

#### **Reemplazo de trabajadores**

**Art. 191.-** El empleador está obligado a reemplazar temporalmente por otros a los trabajadores en vacaciones, cuando como consecuencia de ellas las labores encomendadas al personal resulten extraordinariamente recargadas.

Es potestativo del empleador aumentar la duración del período de vacaciones.



**TÍTULO V:**

# Del salario

COIT 95: Art. 1  
COIT 100: Art. 1. A

**Definición**

**Art. 192.-** Salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado.

El salario se integra por el dinero en efectivo que debe ser pagado por hora por día, por semana, por quincena o por mes al trabajador, y por cualquier otro beneficio que obtenga por su trabajo.

Límite: salario mínimo  
CIAGS: Art. 8  
COIT 26: Arts. 1 y 2.  
DADDH: Art XIV  
DUDH: Art. 25.1  
PIDESC: Art. 7.a)i

**Libre estipulación del salario**

**Art. 193.-** El monto del salario es el que haya sido convenido en el contrato de trabajo.

No puede ser, en ningún caso, inferior al tipo de salario mínimo legalmente establecido.

CD: Art. 8.5  
CIEDIR: Art. 5.e).i)  
COIT 100: Arts. 2 y 3  
COIT 111: Arts. 1 y 2  
DOIT: Art. 2.d)  
DUDH: Arts. 23.2) y 23.3  
PIDESC: Art. 7.a)i)

**Principio de igualdad salarial**

**Art. 194.-** A trabajo igual, en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia o antigüedad, corresponde siempre igual salario, cualesquiera que sean las personas que lo realicen.

Formas de pago  
CIAGS: Art. 10  
COIT 95: Art. 3.1, 6, 12 y 13  
COIT 172: Art. 6

**Pago en dinero**

**Art. 195.-** El salario se estipula y paga íntegramente en moneda de curso legal, en la fecha convenida entre las partes. Puede comprender, además cualquiera otra remuneración, sea cual fuere la clase de ésta. El salario puede pagarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, por ajuste o precio alzado, o combinando algunas de estas modalidades.

COIT 95: Art. 4, 5, 8.1 y 13

Únicamente proceden los descuentos autorizados en el CT

**Momento y lugar de pago**

**Art. 196.-** El pago del salario debe efectuarse personalmente al trabajador en el día de trabajo y a más tardar dentro de la hora subsiguiente a la terminación de la jornada del día en que corresponda hacer dicho pago. Salvo convención en contrario, se hace en el lugar donde presta servicios el trabajador. El pago del salario será

completo, salvo los descuentos autorizados en el presente Código. En casos de enfermedad o ausencia debidamente justificada, el pago podrá ser hecho a un representante del trabajador debidamente autorizado.

Se prohíbe el pago del salario mediante la expedición y entrega de fichas, vales, tarjetas, certificados u otras formas.

COIT 172: Art. 6

### **Carácter no salarial de la propina**

**Art. 197.-** La propina obligatoria prevista en el artículo 228 y la propina voluntaria pagada por el consumidor directamente al trabajador no se consideran parte del salario.

Límite máximo  
COIT 95: Art. 12

### **Periodicidad del pago**

**Art. 198.-** El salario no puede ser pagado por períodos mayores de un mes. Los trabajadores que devenguen salarios por hora o por día deben ser pagados semanalmente, salvo acuerdo en contrario de las partes

Semanalmente  
COIT 95: Art. 12

### **Periodicidad del pago: contratos por obra determinada o por tiempo determinado**

**Art. 199.-** En los trabajos por obra determinada, salvo convención en contrario, el empleador debe pagar al trabajador semanalmente, el valor proporcional a la labor realizada, pero puede retener como garantía una cantidad no mayor de la tercera parte de ese valor.

Excepto tercera parte por pensiones  
alimentarias  
CIAGS: Art. 10  
COIT 95: Art. 10

### **Inembargabilidad del salario**

**Art. 200.-** El salario o los créditos provenientes de derechos reconocidos por la ley a los trabajadores son inembargables, salvo en la tercera parte por pensiones alimentarias.

El embargo en exceso de la tercera parte es admisible por pensiones alimentarias dispuestas en virtud de la ley sobre asistencia obligatoria de los hijos menores de edad.

COIT 95: Art. 8.1

### **Límites a los descuentos de los trabajadores**

**Art. 201.-** El pago del salario puede ser objeto de estos descuentos:

- 1º. Los autorizados por la ley.
- 2º. Los relativos a cuotas sindicales, previa autorización escrita del trabajador.

- 3º. Los anticipos de salarios hechos por el empleador.
- 4º. Los relativos a créditos otorgados por instituciones bancarias con la recomendación y garantía del empleador. Por este concepto no podrá descontarse más de la sexta parte del salario mensual percibido por el trabajador.
- 5º. Los relativos a los aportes del trabajador a planes de pensiones privados.

Deber de otorgar informes  
CIAGS: Art. 11

### Participación en beneficios de las empresas

**Art. 202.-** Si el trabajador tiene participación en los beneficios de la empresa, el empleador está obligado a suministrarle informe acerca de las ganancias y pérdidas, a la terminación del balance general.

Debe además permitir que el trabajador consulte los libros de contabilidad en cuanto pueda interesarle.

COIT 1: Art. 6.2)

### Forma de pago de las horas extraordinarias

**Art. 203.-** Los salarios correspondientes a horas extraordinarias de trabajo deben pagarse a los trabajadores en la siguiente forma:

Recargo de 35% hasta 68 horas  
por semana

1º. Por cada hora o fracción de hora trabajada en exceso de la jornada y hasta sesenta y ocho horas por semana, con un aumento no menor del treinta y cinco por ciento sobre el valor de la hora normal.

Recargo de 100% sobre el exceso  
de 68 horas por semana

2º. Por cada hora o fracción de hora trabajada en exceso de sesenta y ocho horas por semana, con un aumento no menor de ciento por ciento sobre el valor de la hora normal. En caso de que el salario del trabajador sea pagado por labor rendida, el valor de la hora normal de trabajo se determinará por el cociente que resulte de dividir el monto del salario devengado por el número de horas empleadas en dicha labor.

Determinación del valor de la hora  
de trabajo en caso de trabajo por  
valor rendida

Aumento del 15%  
COIT 171: Art. 8

### Salarios jornadas nocturnas

**Art. 204.-** Los salarios correspondientes a las horas de la jornada nocturna deben pagarse a los trabajadores con un aumento no menor del quince por ciento sobre el valor de la hora normal.

Recargo del 100%

### **Trabajo en día no laborable**

**Art. 205.-** Cuando por convención entre las partes, el trabajador preste servicios en un día declarado legalmente no laborable, recibirá como retribución el salario a que tiene derecho aumentado en un ciento por ciento.

### **Salario por ocupación de empleo de mayor retribución**

**Art. 206.-** Cuando un trabajador ocupe temporal o definitivamente un empleo de mayor retribución que el suyo, debe percibir el salario que corresponda al primero, sin que ello implique que tenga derecho a las mejoras o primas que por su especial eficiencia o su largo servicio en la empresa, pudiera tener la persona que ocupó anteriormente ese cargo.

COIT 95: Art. 11

### **Privilegio de los créditos por salarios**

**Art. 207.-** Los créditos del trabajador por concepto de salarios no pueden ser objeto de cesión y gozan en todos los casos de privilegios sobre los de cualquier otra naturaleza, con excepción de los que corresponden al Estado, al Distrito Nacional y a los municipios.

No más de 14 días

### **Periodicidad del salario en empresas agrícolas y agrícolas industriales**

**Art. 208.-** El pago de la retribución por concepto de jornales, ajustes y contratas de los trabajadores de empresas agrícolas o agrícolas industriales, debe hacerse por períodos no mayores de catorce días.

### **Ajustes o contratas; periodicidad del pago**

**Art. 209.-** Cuando se trate de ajustes o contratas que deban ejecutarse en un período mayor de catorce días, los empleadores principales están obligados, a hacer al ajustero o al contratista, cada dos semanas, pagos en proporción del trabajo realizado.

Requieren certificación de DT de no tener reclamos

### **Contratistas o adjudicatarios: limitación de cesión o embargo de sumas en perjuicio de los trabajadores**

**Art. 210.-** Las sumas que se adeuden a contratistas o adjudicatarios de obras no podrán ser cedidas ni embargadas en perjuicio de los trabajadores. En consecuencia, los embargos y cesiones de esas sumas sólo se aplicarán a los balances que resulten a favor de los contratistas o

adjudicatarios, al recibirse las obras y después de cubiertos los salarios de los trabajadores. Para esos fines, los contratistas o adjudicatarios deberán presentar previamente al beneficiario de la obra una certificación expedida por el Departamento de Trabajo en la cual conste que no existe ninguna reclamación por concepto de salarios adeudados a los trabajadores que hubieren participado en la realización de las obras. El beneficiario podrá pagar de oficio, por cuenta de los contratistas o adjudicatarios el salario de los trabajadores con preferencia al precio de los materiales y a cualesquier otros créditos.

Requiere intención fraudulenta

### **Incumplimiento de pago de salarios. Configura delito de fraude**

**Art. 211.-** Se castigará como autor de fraude y se aplicarán las penas establecidas en el artículo 401 del Código Penal, según la cuantía, a todas las personas que contraten trabajadores y no les paguen la remuneración que les corresponda en la fecha estipulada o a la terminación de la obra o servicio convenido.

Para los fines indicados en este artículo, se comprueba la intención fraudulenta por la circunstancia de no pagar a los trabajadores la remuneración correspondiente en la fecha estipulada o a la terminación de la obra o servicio convenido.

Cuando el infractor de este artículo sea una persona moral, la pena prevista se aplicará a los administradores, gerentes, representantes o personas que tengan la dirección de la empresa. El requerimiento de puesta en mora a la persona en falta debe hacerse por medio del Procurador Fiscal, quien citará a las personas interesadas y levantará acta de sus declaraciones.

Dicho funcionario concederá a la persona en falta un plazo de no menos de cinco días ni más de quince días para que cumpla con su obligación.

Si la persona requerida no otempera a la citación del Procurador Fiscal o no cumple sus obligaciones en el plazo que le fue concedido, será puesta en movimiento la acción pública.

Innecesario régimen sucesoral para entregar salarios e indemnizaciones

### **Fallecimiento del trabajador**

**Art. 212.-** En caso de fallecimiento del trabajador, las personas indicadas en el ordinal 2o. del artículo 82, en el orden establecido en dicho texto, tienen derecho a percibir los salarios e indemnizaciones pendientes de pago, ejercer las acciones o continuar los litigios, sin necesidad de sujetarse al régimen sucesoral del derecho común.

## TÍTULO VI:

# Del salario mínimo

COIT 26: Art. 1.1  
DADDH: Art. XIV  
DUDH: Art. 25.1  
PIDESC: Art. 7.a)  
ROIT: 135. Art. I.1 IV.6.c), II.3, V y VI.14

Principio de Norma Mínima  
COIT 26: Art. 1.1

ROIT 111: Art. II.b).v)

Principio de Norma mínima  
COIT 26: Art.1

## Definición

**Art. 213.-** Salario mínimo es el menor salario que puede convenirse en un contrato de trabajo.

## Salario siempre puede convenirse superior al mínimo

**Art. 214.-** Los empleadores pueden convenir, en cualquier tiempo, con sus trabajadores, un salario superior al fijado en las tarifas de salarios mínimos.

## Aumentos superiores pueden ser generales o individuales

**Art. 215.-** El aumento de salario previsto en el artículo 214 puede también ser espontáneo por parte del empleador y referirse a todos los trabajadores o a un grupo de ellos.

## Reglas de aumentos en salarios concertados libremente

**Art. 216.-** Las disposiciones del artículo 215 son aplicables a los salarios concertados libremente entre empleadores y trabajadores, aun cuando no existan las correspondientes tarifas de salarios mínimos.

## Salarios superiores no se afectan por tarifas de salario mínimo

**Art. 217.-** El trabajador que en el momento de aprobarse una tarifa de salarios mínimos disfrute de un salario superior al fijado en dicha tarifa para el trabajo que realiza, debe seguir recibiendo el mismo salario.

## Normativa de fijación de las tarifas de salarios mínimos

**Art. 218.-** La fijación de las tarifas de salarios mínimos está regida por las disposiciones de la Sección Sexta del Capítulo II del Título I del Libro Séptimo de este Código.

## TÍTULO VII:

# Del salario de navidad

Duodécima parte del salario anual:  
Salvo suma mayor pactada en  
contrario

**Obligación de todo empleador**

**Art. 219.-** El empleador está obligado a pagar al trabajador en el mes de diciembre, el salario de navidad, consistente en la duodécima parte del salario ordinario devengado por el Trabajador en el año calendario, sin perjuicio de los usos y prácticas de la empresa, lo pactado en el convenio colectivo o el derecho del empleador de otorgar por concepto de éste una suma mayor.

Sin embargo, en ningún caso el salario de navidad será mayor del monto de cinco salarios mínimos legalmente establecido.

Para el pago de este salario se excluyen las retribuciones por horas extraordinarias y el salario correspondiente a la participación en los beneficios de la empresa. El salario de navidad no será computado para los fines del preaviso, de la cesantía y de la asistencia económica prevista en este Código.

**Período de pago: primeros 20 días de diciembre**

**Art. 220.-** El pago del salario de navidad se hará a más tardar el día veinte del mes de diciembre aunque el contrato de trabajo se hubiere resuelto con anterioridad y sin tener en cuenta la causa de la resolución.

Pago proporcional

El trabajador que no haya prestado servicios durante todo el año tiene derecho al salario de navidad en proporción al tiempo trabajado durante el año.

**Obligación de entregar constancia del salario de navidad**

**Art. 221.-** A la terminación del contrato, sea cual fuere su causa, el empleador debe entregar al trabajador una constancia escrita de la suma a que tiene derecho por concepto de salario de navidad.



COIT 95: Art. 10

### **Protección del salario de navidad**

**Art. 222.-** El salario de navidad no es susceptible de gravamen, embargo, cesión o venta, ni está sujeto al impuesto sobre la renta.

**Párrafo: (Agregado según Ley núm. 204-97, G.O. 9966 de fecha 31 de octubre de 1997).** Esta disposición se aplica aunque el monto pagado sea mayor de los cinco (5) salarios mínimos legalmente establecido.

## TÍTULO VIII:

# De la participación en los beneficios de la empresa

10% de utilidades netas anuales  
Trabajadores por tiempo indefinido

**Obligación de participación en beneficios**

**Art. 223.-** Es obligatorio para toda empresa otorgar una participación equivalente al diez por ciento de las utilidades o beneficios netos anuales a todos sus trabajadores por tiempo indefinido.

45 días de salario ordinario para  
trabajadores con menos de 3 años y  
60 días para el resto

La participación individual de cada trabajador no podrá exceder del equivalente a cuarenta y cinco días de salario ordinario para aquellos que hayan prestado servicios por menos de tres años y de sesenta días de salario ordinario para los que hayan prestado servicio durante tres o más años. Cuando el trabajador no preste servicios durante todo el año que corresponde al ejercicio económico, la participación individual será proporcional al salario del tiempo trabajado.

**Período de pago del beneficio**

**Art. 224.-** El pago de la participación a los trabajadores será efectuado por las empresas a más tardar entre los noventa y los ciento veinte días después del cierre de cada ejercicio económico.

La participación de que trata el presente título goza de los mismos privilegios, garantías y exenciones que el salario.

Procedimiento

**Discrepancia en el importe del beneficio**

**Art. 225.-** En caso de que hubiere discrepancia entre las partes sobre el importe de la participación, los trabajadores pueden dirigirse al Secretario de Estado de Trabajo, para que a instancias de éste, el Director General de Impuesto sobre la Renta disponga las verificaciones de lugar.

**Excepciones al pago del beneficio**

**Art. 226.-** Quedan exceptuados de pagar el salario de participación en los beneficios:

- 1º. Las empresas agrícolas, agrícola-industriales, industriales, forestales y mineras durante sus primeros tres años de operaciones, salvo convención en contrario.
- 2º. Las empresas agrícolas cuyo capital no exceda de un millón de pesos.
- 3º. Las empresas de zonas francas.

**Parámetro para calcular el beneficio**

**Art. 227.-** La participación de los trabajadores debe calcularse sobre los beneficios netos antes de determinar la renta neta imponible y las bonificaciones que correspondan a los miembros del consejo de administración, directores, administradores o gerentes.

## TÍTULO IX:

# De la propina

10% sobre la cuenta.  
Distribuido entre los trabajadores  
que han prestado servicios

**Obligatoria en lugares donde se expenden alimentos para consumo inmediato**

**Art. 228.-** En los hoteles, restaurantes, cafés, barras y en general, en los establecimientos comerciales donde se expende para su consumo en esos mismos lugares comidas o bebidas, es obligatorio para el empleador agregar un diez por ciento por concepto de propina en las notas o cuentas de los clientes, o de otro modo que satisfaga dicha percepción, a fin de ser distribuido íntegramente entre los trabajadores que han prestado servicio.

**Forma y período de pago**

**Art. 229.-** Los empleadores deben adoptar los métodos pertinentes para que las percepciones obligatorias por concepto de propina sean liquidadas semanalmente o en cualquier oportunidad convenida, para ser repartidas en partes iguales entre el personal.

**Deber de justificar montos**

**Art. 230.-** La liquidación de las sumas a que se refiere el artículo precedente debe ser justificada por los empleadores, así como su reparto y entrega.



Libro cuarto:

# De la Regulación Oficial de las condiciones de algunos Contratos de Trabajo

CADH: Art. 1, 12 y 24.  
 CIAGS: Arts.1 y 2.d)  
 CD: Arts. 8.15.a) y 100  
 CICDCM: Art. 1  
 COIT 45: Arts. 2 y 3  
 COIT 81: Art. 8  
 COIT 100: Art. 1 y 2  
 COIT 111: Arts. 1 y 3.  
 COIT 122: Art.1.2).c)  
 DADDH: Art. VII y 11  
 DOIT: Art. 2d.  
 DUDH: Arts. 1, 7, 23, 25.  
 PIDESC: Art. 7.a, 1. i. y 10.2)  
 PIDCP: Arts. 14 y 26.  
 ROIT 111: Art. 11.2  
 ROIT 195: Art. 11.5.g

CD: Art. 8.15)  
 COIT 171: Art. 7  
 DADDH: Art. VII

Procedimiento previo ante DT  
 causas ajenas al embarazo o parto  
 CD: Art. 8.15)  
 COIT 171: Art. 7

## TÍTULO I:

# De la protección de la maternidad

### Principio de igualdad

**Art. 231.-** La mujer goza de los mismos deberes que el hombre en lo que concierne a las leyes de trabajo, sin más excepciones que las establecidas en el presente título, cuyo propósito es la protección de la maternidad.

### Fuero de protección a la mujer embarazada

**Art. 232.-** Es nulo el desahucio ejercido por el empleador durante el período de la gestación de la trabajadora y hasta tres meses después de la fecha del parto.

La trabajadora debe notificar su embarazo al empleador, por cualquier medio fehaciente. La notificación debe indicar la fecha presumible del parto.

### Nulidad de despidos

**Art. 233.-** La mujer no puede ser despedida de su empleo por el hecho de estar embarazada. Todo despido por el hecho del embarazo es nulo.

Todo despido que se haga de una mujer embarazada o dentro de los seis meses después de la fecha del parto debe ser sometido previamente al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, a fin de que ésta determine si obedece al hecho del embarazo o es consecuencia del parto. El empleador que despida a una trabajadora sin observar la formalidad prescrita precedentemente está obligado a pagar a dicha trabajadora además de las prestaciones que le corresponde de acuerdo con este Código, una indemnización equivalente a cinco meses de salario ordinario.

### Prohibición de exigir labores incompatibles con estado de embarazo

**Art. 234.-** Durante el período de la gestación no se le puede exigir a la trabajadora que realice trabajos que re-

quieran un esfuerzo físico incompatible con el estado de embarazo.

### **Labores incompatibles: derecho a cambio de labor**

**Art. 235.-** Si como consecuencia del embarazo o del parto, el trabajo que desempeña es perjudicial para su salud o la del niño y así se acredita mediante certificación expedida por un médico, el empleador está obligado a facilitar a la trabajadora que cambie de trabajo. En caso de ser imposible el cambio, la trabajadora tiene derecho a una licencia sin disfrute de salario, sin perjuicio de las disposiciones del artículo 236.

CD: Art.8.15.a)

### **Licencia remunerada de maternidad**

**Art. 236.-** La trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a un descanso obligatorio durante las seis semanas que preceden a la fecha probable del parto y las seis semanas que le siguen.

Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, el tiempo no utilizado se acumula al período del descanso post-natal.

### **Licencia mínima: 12 semanas**

**Art. 237.-** El descanso pre y post-natal nunca será menor, en conjunto, de doce semanas y durante el mismo, la trabajadora conservará su empleo con todos los derechos que del mismo se derivan.

### **Disfrute de vacaciones luego de licencia**

**Art. 238.-** Cuando una trabajadora solicite la concesión de sus vacaciones, inmediatamente después del descanso post-natal el empleador está obligado a acceder a su solicitud.

IDSS y empleador 50% del salario cada uno

### **Remuneración durante licencia**

**Art. 239.-** El descanso pre y post-natal es retribuido con el salario ordinario devengado por la trabajadora.

Si la trabajadora está protegida por las leyes sobre seguros sociales, el empleador está obligado a pagarle la mitad del salario y el Instituto Dominicano de Seguros So-



ciales le pagará un subsidio en dinero igual al cincuenta por ciento del salario.

Descansos remunerados: 3 de 20 minutos

### **Período de lactancia**

**Art. 240.-** Durante el período de lactancia la trabajadora tiene derecho, en el lugar del trabajo, a tres descansos remunerados durante su jornada, de veinte minutos cada uno, como mínimo, con el objeto de amamantar al hijo.

### **Incapacidad relacionada con embarazo o parto**

**Art. 241.-** Cuando fuera de los plazos establecidos en el artículo 236 y como consecuencia del embarazo o del parto, la mujer no pueda concurrir a su labor, lo notificará al empleador y al Departamento de Trabajo.

La imposibilidad se acreditará con un certificado médico que depositará la interesada en la oficina de Trabajo correspondiente.

### **Licencia sin remuneración**

**Art. 242.-** En caso de ser cierta la imposibilidad a que se refieren el artículo 241, se concederá licencia a la trabajadora, sin disfrute de salario, siempre que el empleador esté al día con la cotización de la trabajadora en el Instituto Dominicano de Seguros Sociales, o ésta disfrute de un seguro o iguala médica, salvo convención en contrario, por todo el tiempo que los médicos estimen necesario.

### **Licencia para atención pediátrica**

**Art. 243.-** Durante el primer año del nacimiento del hijo, la trabajadora podrá disponer de medio día cada mes, según su conveniencia, para llevarlo a la atención pediátrica.

## TÍTULO II:

# Del trabajo de los menores

COIT 77: Arts. 2, 3 y 6  
COIT 79: Art. 6  
COIT 88: Art. 8  
COIT 90: Art. 3  
COIT 111: Art. 2  
COIT 122: Art. 1.2).c)  
ROIT 111: Art. 11.2

CIAGS: Art. 16  
COIT 138: Art. 2.3 y 2.4  
Art. 3, Art. 5.1 y 5.2.

14 años

Excepciones: SeT

CIAGS: Art. 17  
COIT 79: Arts. 2.1, 3, 4.2 y 4.3  
COIT 90: Arts. 2, 3, 4 y 5

CIAGS: Art. 16

COIT 77: Art. 2

## Principio de igualdad de derechos

**Art. 244.-** Los menores de edad disfrutan de los mismos derechos y tienen los mismos deberes que los mayores, en lo que concierne a las leyes de trabajo, sin más excepciones que las establecidas en el presente Código.

## Edad mínima para el trabajo

**Art. 245.-** Se prohíbe el trabajo de menores de catorce años. No obstante, en beneficio del arte, de la ciencia o de la enseñanza, el Secretario de Estado de Trabajo, por medio de permisos individuales, podrá autorizar que menores de catorce años puedan ser empleados en espectáculos públicos, radio, televisión o películas cinematográficas como actores o figurantes.

## Limitaciones para trabajo nocturno de los menores

**Art. 246.-** Los menores de dieciséis años no pueden ser empleados ni trabajar de noche, durante un período de doce horas consecutivas el cual será fijado por el Secretario de Estado de Trabajo y que, necesariamente, no podrá comenzar después de las ocho de la noche, ni terminar antes de las seis de la mañana.

No están sujetos a las limitaciones de este artículo los menores de dieciséis años que realicen trabajos en empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos pupilos.

## Limitación jornada menores: 6 horas diarias

**Art. 247.-** La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no puede exceder, en ninguna circunstancia, de seis horas diarias.

## Deber de presentar certificación médica

**Art. 248.-** Todo menor de dieciséis años que pretenda realizar labores en empresas de cualquier clase, acredi-

tará su aptitud física para desempeñar el cargo de que se trate con una certificación médica expedida gratuitamente por un facultativo que preste servicios al Estado, al Distrito Nacional o a un municipio.

### **Limitación de contratación de menores en negocios ambulantes**

**Art. 249.-** El empleador no puede emplear menores en negocios ambulantes sin autorización previa del Departamento de Trabajo o de la autoridad local que ejerza sus funciones.

Se consideran negocios ambulantes: la venta, oferta de venta, colocación y distribución de artículos, productos, mercancías, circulares, billetes de lotería, periódicos o folletos, así como también limpieza de zapatos o cualquier otro tráfico realizado en lugares públicos o de casa en casa.

Máximo hasta las 12 de la noche,  
previa autorización: DT o AL  
COIT 79: Art. 5

### **Limitación horaria: conciertos o espectáculos**

**Art. 250.-** Los menores de catorce a dieciséis años pueden ser empleados en conciertos o espectáculos teatrales hasta las doce de la noche, previa autorización del Departamento de Trabajo o del representante local que ejerza sus funciones.

CIAGS: Art. 17  
COIT 138: Art. 7, p. 1, p. 2.  
COIT 182: Art. 3

### **Prohibición de empleo en labores peligrosas o insalubres**

**Art. 251.-** Se prohíbe el empleo de menores de dieciséis años en trabajos peligrosos o insalubres.

La Secretaría de Estado de Trabajo determinará cuáles son estos trabajos.

### **Prohibición de laborar en mensajería, distribución o entrega de mercancías**

**Art. 252.-** Ninguna menor de dieciséis años puede trabajar como mensajera en la distribución o entrega de mercancías o mensajes.

COIT 138: Art. 7, p. 1, p. 2.  
COIT 182: Art. 3

### **Prohibición de laborar en expendio de bebidas embriagantes**

**Art. 253.-** Ningún menor de dieciséis años puede ser empleado en expendio al detalle de bebidas embriagantes.

**Obligación de facilitar estudios**

**Art. 254.-** El empleador que emplee menores está obligado a concederles las facilidades adecuadas y compatibles con las necesidades del trabajador para que éste pueda cumplir con sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional.

## TÍTULO III:

# De la formación profesional

CIAGS: Art. 20

**Definición**

**Art. 255.-** El contrato para la formación es aquel por el que el trabajador se obliga simultáneamente a prestar un trabajo y a recibir formación y el empresario a retribuir el trabajo y al mismo tiempo, a proporcionar a aquél una formación que le permita desempeñar un puesto de trabajo.

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación del presente Título las prácticas profesionales realizadas por estudiantes al amparo de la legislación educativa vigente como parte integrante de sus estudios académicos, las cuales no supondrán obligaciones contractuales para el empresario.

Formación profesional obligatoria y gratuita  
CIEDIR: Art. 5.e.v)  
COIT 122: Art. 1. 2).c)

**Derecho a la capacitación**

**Art. 256.-** Todo trabajador tiene derecho a que su empleador le proporcione capacitación en su trabajo que le permitan elevar su nivel de vida y su productividad, conforme a la naturaleza de sus servicios y a los requerimientos de la empresa.

La formación profesional será obligatoria y gratuita para el trabajador cuando sea requerida por la empresa para mejorar su desempeño laboral.

Los cursos y programas de capacitación de los trabajadores podrán formularse respecto a cada empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

Propios o del INFOTEP  
COIT 122: Art. 1

**Planes de formación profesional**

**Art. 257.-** El empleador podrá establecer sus propios planes de formación profesional o adherirse a los planes y programas formulados por el Instituto de Formación Técnica Profesional (INFOTEP). En ningún caso las

disposiciones de este Título liberan al empleador de sus obligaciones frente al INFOTEP. El aprendizaje de los jóvenes trabajadores podrá llevarse a cabo por medio de un contrato, cuyos principios, métodos y estipulaciones será reglamentado por el INFOTEP y sometido a la posterior aprobación de la Secretaría de Estado de Trabajo.

En ningún caso, la retribución será menor que el salario mínimo legalmente establecido.

## TÍTULO IV:

# El trabajo de los domésticos

CIAGS: Art. 22

**Definición**

**Art. 258.-** Trabajadores domésticos son los que dedican de modo exclusivo y en forma habitual y continua a labores de cocina, aseo, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importe lucro o negocio para el empleador o sus parientes. No son domésticos los trabajadores al servicio del consorcio de propietarios de un condominio.

CIAGS: Art. 22

**Normativa aplicable**

**Art. 259.-** El contrato de trabajo de los domésticos se rige exclusivamente por las disposiciones de este Título.

Incluye alojamiento y alimentación:  
salvo pacto en contrario  
CIAGS: Art. 22

**Retribución**

**Art. 260.-** Salvo convenio en contrario, la retribución de los domésticos comprende, además de los pagos en dinero, alojamiento y alimentos de calidad corriente. Los alimentos y habitación que se den al doméstico se estiman como equivalentes al cincuenta por ciento del salario que reciba en numerario.

CIAGS: Art. 22  
DADDH: Art. XV  
PIDESC: Art. 7.d)

**Descanso mínimo entre jornadas**

**Art. 261.-** El trabajo de los domésticos no se sujeta a ningún horario, pero éstos deben gozar, entre dos jornadas, de un reposo ininterrumpido de nueve horas por los menos.

CIAGS: Art. 22  
COIT 1: Art. 8.1).b)

**Descanso mínimo semanal**

**Art. 262.-** Los trabajadores domésticos disfrutan del descanso semanal establecido en el artículo 163.

14 días laborables por cada año  
de servicio  
CIAGS: Art. 22  
COIT 52: Arts. 2 y 9

**Vacaciones remuneradas**

**Art. 263.- (Modificado por la Ley núm. 103-99, G.O. 10029 del 15 de noviembre del 1999).** Los trabajadores domésticos tienen derecho a dos semanas de vacaciones remuneradas cada vez que cumplan un año de

servicio, así como al salario previsto en el primer párrafo del artículo 219 del presente Código.

Salario navideño

**Párrafo: (Modificado por la Ley núm. 103-99, G.O. 10029 del 15 de noviembre del 1999).** El monto del salario navideño será igual a la suma de dinero pagada por el (la) empleador(a) en virtud del artículo 260 del presente Código.

#### **Permisos para estudios**

**Art. 264.- (Modificado por la Ley núm. 103-99, G.O. 10029 del 15 de noviembre del 1999).** Todo(a) trabajador(a) doméstico(a) tiene derecho a que su empleador le conceda los permisos necesarios para asistir a una escuela, al médico o a un centro de salud, en caso de enfermedad, siempre y cuando sea compatible con su jornada de trabajo o en (los) día(s) acordado(s) con su empleador.

#### **Enfermedad por contagio: Derecho a salario**

**Art. 265.-** Si el doméstico contrae una enfermedad por contagio directo de uno de los miembros de la familia a la cual presta servicios, tiene derecho a gozar de su salario íntegro hasta su completo restablecimiento.



**TÍTULO V:**

# Del trabajo a domicilio

CIAGS: Art. 21

**Trabajo a domicilio: Definición**

**Art. 266.-** Trabajo a domicilio es el que ejecutan los trabajadores en el local donde viven, por cuenta de una o más personas físicas o morales, las cuales son consideradas como empleadores.

También es trabajo a domicilio el que es ejecutado por los trabajadores en un local o taller distinto al de las personas por cuya cuenta trabajan.

**Empleador a domicilio: definición**

**Art. 267.-** Empleador de trabajo a domicilio es cualquier persona física o moral que contrata labores para ser realizadas en el domicilio del trabajador, o en un local cualquiera que no sea el de la empresa o establecimiento del empleador.

**Trabajador a domicilio: definición**

**Art. 268.-** Trabajador a domicilio es el que trabaja en su propia vivienda, ya sólo, ya en taller de familia por cuenta de uno o más empleadores, o en un local que no sea el de la industria o taller de dichos empleadores.

**Taller de familia: definición**

**Art. 269.-** Taller de familia es aquel en el cual trabajan personas unidas por algún grado de parentesco que viven bajo el mismo techo.

Llevar libroregistro

**Obligaciones empleador de trabajo a domicilio**

**Art. 270.-** Todo empleador a domicilio debe llevar un libroregistro en el que consten:

- 1º. Las calidades de las personas a quienes se confíe el trabajo.
- 2º. El lugar donde se ha de efectuar este.

- 3º. La descripción y clase del mismo, expresando la cantidad que se pague por tarea ajuste o precio alzado.
- 4º. El certificado industrial del empleador.

Dicho libro debe ser legalizado por la Secretaría de Estado de Trabajo.

#### **Libreta del trabajador a domicilio**

**Art. 271.-** Los empleadores de trabajo a domicilio proveerán a sus trabajadores una libreta en la que consignen:

- 1º. Las calidades del interesado.
- 2º. La cantidad y clase de trabajo encomendados al trabajador.
- 3º. El precio convenido.

Esta libreta llevará la firma del empleador o su representante y la del trabajador, a menos que no puedan hacerlo, caso en el cual será firmada la libreta por un representante de la Secretaría de Estado de Trabajo.

#### **Licencia para el trabajo a domicilio**

**Art. 272.-** Todo empleador debe proveerse de una licencia antes de iniciar sus actividades en el trabajo a domicilio. Esta licencia será concedida gratuitamente por la Secretaría de Estado de Trabajo y debe renovarse anualmente. La licencia expresará:

- 1º. Las condiciones en que se realiza el trabajo.
- 2º. La denominación y clase de los artículos que deben ser confeccionados.
- 3º. Si el trabajador recibe todo el material o parte de él para elaborar el artículo.

#### **Licencia para empleadores de trabajos a domicilio**

**Art. 273.-** Las licencias para trabajos a domicilio sólo se concederán a los empleadores dueños de empresas que comercien con artículos cuya elaboración pueda realizarse a domicilio.

Queda, por tanto, prohibido el trabajo a domicilio contratado por órgano intermediario.

**SET regula otorgamiento o suspensión de licencias**

**Art. 274.-** La Secretaría de Estado de Trabajo, está facultada para anular las licencias concedidas, cuando haya motivos justificados.

Puede asimismo, suspender por razones de higiene, previo informe médico, los trabajos en los talleres de familia.

CIAGS: Art. 21

**Normativa supletoria**

**Art. 275.-** Son aplicables al trabajo a domicilio las demás disposiciones del presente Código, así como las concernientes a los seguros sociales, en las condiciones y con las modalidades que se establezcan en los reglamentos que dicte el Poder Ejecutivo para la aplicación del presente Título.

**SET supervisa cumplimiento de normativa especial**

**Art. 276.-** La Secretaría de Estado de Trabajo tendrá capacidad para examinar los libros de las empresas y empleadores, realizar toda clase de investigaciones y tomar cuantas medidas sean necesarias para el cumplimiento del presente Título. Toda maniobra realizada, ya sea simulando otra clase de contratos, operaciones o negocios con los trabajadores, o por cualquier otro medio, con el propósito de desnaturalizar el contrato de trabajo a domicilio, y, como consecuencia de ello, privar a los trabajadores de los beneficios indicados en el artículo 275, será castigada con las sanciones que dispone este Código.

Las mismas penas serán aplicables a cualquier otra violación del presente Título.

## TÍTULO VI:

# Del trabajo del campo

**Trabajadores de campo: definición**

**Art. 277.-** Son trabajadores del campo, sujetos al régimen de este Título, todos los propios y habituales de una empresa agrícola, agrícola industrial, pecuaria o forestal.

Comerciales e industriales

**Actividades excluidas**

**Art. 278.-** Las actividades industriales o comerciales de una empresa, empresa agrícola, agrícola industrial, pecuaria o forestal, no son trabajos de campo.

Frutos, animales o piezas de árboles

**Transportes: supuestos en que se considera trabajo de campo**

**Art. 279.-** El transporte de frutos, de animales o de pieza de árboles hasta los lugares en que sean industrializados o vendidos, se considera trabajo de campo.

**Albañilería o plomería: no se consideran trabajo de campo**

**Art. 280.-** Los trabajos de albañilería o plomería ejecutados en el campo y los que requieran la intervención de ingenieros, arquitectos o maestros de obras, se rigen por las reglas ordinarias del contrato de trabajo.

Excepción: jornadas y cierre  
Máximo 10 horas diarias

**Normativa aplicable: CT**

**Art. 281.-** Son aplicables a las empresas agrícolas, agrícolas industriales, pecuarias o forestales todas las disposiciones de este Código con excepción de las relativas a las jornadas de trabajo y cierre de establecimientos. En todo caso, la jornada no excederá de diez horas diarias.

**Menores en trabajo ligeros de recolección**

**Art. 282.-** Las disposiciones concernientes al trabajo de los menores no se aplican cuando éstos se utilicen en el campo en trabajos ligeros de recolección.

**TÍTULO VII:**

# De los transportes

**CAPÍTULO I:**

## Del transporte terrestre

**Normativa aplicable**

**Art. 283.-** Los servicios que se prestan en vehículos destinados al transporte terrestre se rigen por las disposiciones de este Código con las modificaciones y excepciones que se expresan en este Capítulo.

Servicio intermitentes  
COIT 1: Art. 1

**Exclusión reglas de Jornada ordinaria**

**Art. 284.-** No están sujetos a la jornada ordinaria de trabajo los trabajadores ocupados en vehículos de transporte que presten servicios intermitentes.

Transporte entre municipios

**Otra exclusión reglas de Jornada ordinaria**

**Art. 285.-** Tampoco están sujetos a la jornada ordinaria de trabajo los trabajadores ocupados en vehículos de transportes que prestan sus servicios entre dos o más municipios y cuyo trabajo sea remunerado con salario fijo, por viaje y otra forma de retribución.

Título IV. Libro IV: CT

**Vehículos de servicio personal: normativa aplicable**

**Art. 286.-** El contrato de trabajo de los trabajadores ocupados en vehículos al servicio personal de una sola persona o de sus parientes por orden del mismo, se rige por las disposiciones del Título IV del Libro Cuarto de este Código.

**Servicio de ferrocarriles: Jornadas**

**Art. 287.-** La jornada de los trabajadores en los servicios de ferrocarriles particulares puede principiar en cualquier tiempo del día o de la noche y puede ser de más de ocho horas al día, siempre que la duración del trabajo en cada semana no exceda de cuarenta y cuatro horas.

**CAPÍTULO II:****Del transporte marítimo****Sección primera:****Disposiciones generales**

CIAGS: Art. 23  
COIT 7: Art. 4

**Ámbito de aplicación**

**Art. 288.-** Las disposiciones del presente Capítulo se aplican a los trabajos que se prestan a bordo de las embarcaciones de travesía o de cabotaje matriculadas bajo el pabellón nacional.

**Trabajo a bordo: definición**

**Art. 289.-** Trabajo a bordo es el que se ejecuta en una embarcación por las personas que integran su dotación.

**Embarcación: definición**

**Art. 290.-** Embarcación es toda nave, cualquiera que sea su naturaleza, que se dedique habitualmente al tráfico marítimo.

**Tripulante: definición**

**Art. 291.-** Tripulante es toda persona empleada a bordo, cualquiera que sea su ocupación, excepción hecha del capitán.

**Pasajeros: definición**

**Art. 292.-** Las personas que utilicen para su transporte la embarcación tienen el carácter de pasajeros.

Calidad de representante del  
empleador

**Capitán: definición**

**Art. 293.-** Capitán es la persona que ostenta el mando de una embarcación.

Tiene, con respecto a los tripulantes, la calidad de representante del empleador.

**Capitán: carácter y obligaciones de autoridad**

**Art. 294.-** Los derechos y obligaciones de los capitanes, de acuerdo con este Código, no afectan el carácter de autoridad que les confieren las diversas disposiciones legales vigentes o que en los sucesivos se expidan.

**Potestad reglamentaria: PE**

**Art. 295.-** El Poder Ejecutivo determinará por reglamento cuáles otras disposiciones de este Código son aplicables a los trabajadores marítimos.

**Sección segunda:****Del contrato de enrolamiento****Ámbito material de aplicación**

**Art. 296.-** Por el contrato de enrolamiento se regulan las relaciones a bordo entre los empleadores y la dotación de las embarcaciones.

**Modalidades contractuales**

**Art. 297.-** El contrato de enrolamiento puede celebrarse por tiempo determinado, por tiempo indefinido o por viaje.

**Lugar de restitución**

**Art. 298.-** En los contratos por tiempo determinado o indefinido las partes deben fijar el lugar donde será restituido el trabajador y, en su defecto, se tendrá por señalado el lugar donde éste embarcó.

**Contrato por viaje**

**Art. 299.-** El contrato por viaje comprenderá el término contado desde el embarque del trabajador hasta quedar concluida la descarga de la nave en el puerto que expresamente se indique y, si esto no se hiciera, en el puerto nacional donde tenga su domicilio el empleador.

**Obligación de restitución**

**Art. 300.-** El empleador está obligado a restituir al trabajador al lugar o puerto que para cada modalidad de contrato establecen los artículos 298 y 299 antes de darlo por terminado.

No se exceptúa el caso de siniestro, pero sí el de prisión impuesta al trabajador por delito cometido en el extranjero y otros análogos que conllevan imposibilidad absoluta de cumplimiento.

**Cambio de nacionalidad de embarcación**

**Art. 301.-** En caso de que una embarcación dominicana cambie de nacionalidad, los tripulantes tienen el derecho

Excepción: prisión

Derecho a dar por concluido el contrato

de dar por concluidos los contratos de enrolamiento en el momento a que se refiere el artículo 300.

En este caso, los trabajadores tienen derecho al importe del auxilio de cesantía, que no podrá ser menor de dos meses de salario.

### **Prohibición de finalizar contrato durante viaje**

**Art. 302.-** Las partes no pueden dar por terminado ningún contrato de enrolamiento, ni aun por justa causa, mientras la embarcación está de viaje.

Se entiende que la embarcación está en viaje cuando permanece en el mar o en algún puerto nacional o extranjero que no sea de los indicados para la restitución del trabajador.

Excepción

Sin embargo, si estando la embarcación en cualquier puerto, el capitán encontrare sustituto para el trabajador que desee abandonar sus labores, puede éste dar por terminado su contrato ajustándose a las prescripciones legales.

Trabajador por viaje: derecho a aumento proporcional

### **Derecho de los Trabajadores por viaje**

**Art. 303.-** Los trabajadores contratados por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios en caso de prolongación o retardo extraordinarios del viaje, salvo caso fortuito o de fuerza mayor.

No se hará reducción de salarios si el viaje se acortare, cualquiera que fuera la causa.

Pérdida de salarios

### **Abandono voluntario durante viaje**

**Art. 304.-** Por el solo hecho de abandonar voluntariamente su trabajo mientras la nave está en viaje, el trabajador pierde los salarios no percibidos a que tuviere derecho, aparte de las demás responsabilidades legales en que incurriere.

### **Muerte del trabajador en defensa de la nave**

**Art. 305.-** Si el trabajador muere en defensa de la nave o si fuere apresado por el mismo motivo, se le considerará



presente hasta que concluya el viaje para devengar los salarios a que tendría derecho conforme a su contrato.

Su viuda ascendientes o descendientes que vivan bajo su amparo recibirán, a título de indemnización, el importe de sus derechos y prestaciones laborales.

#### **Descanso semanal**

**Art. 306.-** El capitán otorgará el descanso semanal, en el puerto o en el mar, al personal franco, cuando por dicho descanso no se afecte el servicio de la embarcación.

A elección del tripulante

#### **Moneda de pago en puerto extranjero**

**Art. 307.-** A elección de los tripulantes los salarios pueden ser pagados en moneda extranjera, cuando la embarcación se encuentre en puerto extranjero.

#### **Obligación de proporcionar alimentación**

**Art. 308.-** Los armadores están obligados a proporcionar alimentación suficiente y de buena calidad a los tripulantes.

**TÍTULO VIII:**

# De los vendedores y viajantes de comercio

**Requisitos: contrato de trabajo en viajantes, propagandistas y promotores**

**Art. 309.-** Los viajantes, vendedores, propagandistas, promotores de ventas y quienes realizan actividades similares, son trabajadores, siempre que presten sus servicios en forma permanente en subordinación a un empleador.

Sin importar forma de pago  
DADDH: Art. XIV

**Obligación de pagar el salario mínimo**

**Art. 310.-** El salario de estos trabajadores, sea cual fuere la forma de computarse, nunca será inferior al salario mínimo legalmente establecido.

**Componentes del Salario Ordinario**

**Art. 311.-** El salario ordinario de estos trabajadores comprende sus salarios fijos y las comisiones que perciben regularmente.

**Derecho a comisión: momento de cobro**

**Art. 312.-** El derecho a percibir la comisión nace en el momento en que se cobra la operación, salvo que se acuerden comisiones sobre pagos periódicos.

**Normativa supletoria: CT**

**Art. 313.-** Son aplicables a los trabajadores de que trata el presente Título todas las disposiciones de este Código.

## TÍTULO IX:

# De los minusválidos

CIETFDPD: Art. I  
COIT 159: Art. 1

**Definición**

**Art. 314.-** Se considera como minusválido toda persona con defectos corporales congénitos o adquiridos que determinen una reducción en la capacidad normal de su trabajo.

CADH: Art. 1, 12 y 24  
CIETFDPD: Art. III  
COIT 159: Art. 4  
DUDH: Arts. 1 y 23  
ROIT 195: Art. II.5.h

**Principio de igualdad**

**Art. 315.-** Se establece el derecho de los minusválidos, en igualdad con los demás trabajadores, a obtener una ocupación fija y permanente.

El criterio que se seguirá para la calificación de los minusválidos será la capacidad de trabajo del interesado, cualquiera que sea el origen de la invalidez.

COIT 159: Art. 1.3)

**Potestad reglamentaria: PE**

**Art. 316.-** El Poder Ejecutivo determinará por decreto o reglamento las modalidades de la aplicación de este Título.

Libro quinto:

# De los sindicatos

## TÍTULO I:

# De las clases de Sindicatos

CADH: Art. 16.1  
 CIAGS: Art. 26  
 CIEDIR: Art. 5.e.i  
 COIT 87: Art. 2  
 DADDH: Art. XXII  
 DOIT: Art. 2.a  
 DUDH: Arts. 20.1) y 23.4)  
 PIDCP: Art. 22  
 PIDESC: Art. 8.1.a  
 ROIT: 149 Art. 1.3 y III.6 y III. 7

CIAGS: Art. 26  
 COIT 87: Art. 3

Empresas, profesionales o rama de actividad

Condición para ingresar

Condición de ingreso

## Definición

**Art. 317.-** Sindicato es toda asociación de trabajadores o de empleadores constituida de acuerdo con este Código, para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros.

## Prohibición de ingerencia de las autoridades públicas

**Art. 318.-** Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar o entorpecer el ejercicio de la libertad sindical.

Los sindicatos deben conservar su independencia frente a los partidos políticos y a las entidades religiosas. No pueden recibir subsidios o ayuda de los mismos.

## Clases de sindicatos

**Art. 319.-** Los sindicatos de trabajadores pueden ser de empresas, profesionales o por rama de actividad.

## Sindicatos de empresa

**Art. 320.-** En los sindicatos de empresas no se tiene en cuenta, para la admisión de sus miembros la naturaleza de las actividades que ejercen, sino la condición de que presten servicios en la misma empresa.

La separación del trabajador sea cual fuera la causa, entraña su exclusión del sindicato.

## Sindicatos de profesionales

**Art. 321.-** Los sindicatos profesionales pueden formarse entre personas que habitualmente ejercen una misma profesión u oficio, o profesiones u oficios similares o conexos, sin tener en cuenta la empresa en que trabajan.

Condición de ingreso

### **Sindicatos por rama**

**Art. 322.-** Los sindicatos por rama de actividad son los integrados por trabajadores que prestan servicios a varios empleadores de una misma rama de actividad industrial comercial o de servicios, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes.

COIT 87: Art. 2

### **Sindicatos de empleadores**

**Art. 323.-** Los sindicatos de empleadores pueden formarse entre empleadores que ejercen actividades similares o conexas.

Trabajadores: 20  
Empleadores: 3

### **Número mínimo de miembros**

**Art. 324.-** Los sindicatos de trabajadores no pueden tener menos de veinte miembros.

Los sindicatos de empleadores no pueden tener menos de tres.

## TÍTULO II:

# De los fines sindicales

COIT 87: Art. 3  
DADDH: Art. XXII  
ROIT 149: Art. II.5

Estudiar de condiciones laborales

Negociar colectivamente

Solucionar conflictos

Mejorar condiciones de trabajo,  
productividad, condiciones sociales  
y morales

Proponer reformas legislativas

COIT 87: Art. 3

## Fines

**Art. 325.-** Son fines de los sindicatos:

- 1º. El estudio de las condiciones en que se realiza el trabajo en la empresa, profesión u oficio a que concierne el objeto de la asociación.
- 2º. La celebración de convenios colectivos de condiciones de trabajo, la protección y defensa de los derechos que de estos convenios se deriven y la revisión de los mismos por causas justificadas, en las formas y condiciones establecidas en este Código.
- 3º. La solución justa y pacífica de los conflictos económico que se susciten con motivo de la ejecución de los contratos de trabajo que celebren sus miembros.
- 4º. El mejoramiento de las condiciones de trabajo, de la eficiencia en la producción y las condiciones materiales, sociales y morales de sus asociados.
- 5º. El estudio y la preparación de declaraciones y de recomendaciones tendientes a que se hagan reformas legislativas para el logro de dichos fines.

## Actividades sindicales

**Art. 326.-** Los sindicatos pueden crear, administrar o subvencionar, en interés de sus miembros oficinas de información para colocaciones, escuelas y bibliotecas, deportes, campos de experimentación, laboratorios y demás instituciones, cursos y publicaciones relativas a la actividad representada por la asociación.

## Actividades sujetas a disposición estatutaria especial

**Art. 327.-** Por una disposición especial de sus estatutos, los sindicatos pueden crear, administrar o subvencionar cajas de socorro mutuo y comprar instrumentos, máquinas, materias primas, semillas, plantas, abonos, animales y demás objetos necesarios para el ejercicio de la profesión u oficio de sus miembros para ser prestados, alquilados, vendidos o repartidos, entre estos últimos, en la forma que los mismos estatutos determinen.

## TÍTULO III:

# Del derecho de Asociación Sindical

Representantes del empleador y puestos de dirección

**Principio de pureza: limitación para sindicalizarse**

**Art. 328.-** Los directores gerentes o administradores de una empresa no pueden ser miembros de un sindicato de trabajadores.

Tampoco pueden serlo quienes desempeñan funciones de dirección, inspección, seguridad vigilancia o fiscalización cuando tienen carácter general o que se relacionen con trabajos rendidos directamente al empleador.

Estatutarias

**Trabajadores menores: derecho a sindicalizarse**

**Art. 329.-** El menor apto para celebrar contratos de trabajo puede ser miembro de un sindicato de trabajadores.

**Condiciones especiales para afiliarse**

**Art. 330.-** Los sindicatos pueden fijar en sus estatutos condiciones adicionales a las exigidas por la ley para la admisión de sus miembros.

COIT 87: Art. 3

**Principio de autarquía: determinación de estatutos**

**Art. 331.-** Los sindicatos tienen completa autonomía para fijar en sus estatutos la forma de exclusión de sus miembros.

Las decisiones que tomen a este respecto los organismos y funcionarios del sindicato, de conformidad con sus estatutos, son soberanas y no están sujetas a ningún recurso.

COIT 87: Art. 2  
DUDH: Art. 20.2)

**Libertad sindical ángulo negativo**

**Art. 332.-** Los sindicatos no pueden coartar directa ni indirectamente la libertad de trabajo, ni tomar medida alguna para constreñir a los trabajadores o a los empleadores a ser miembros de la asociación o a permanecer en ella.



COIT 98: Arts. 1 y 2  
ROIT 91: Art. VII.8).a)  
ROIT 143: Art. III. 5)

Limitar o prohibir ingreso a  
sindicato

Ejercer represalias

Despedir o suspender

Negarse a negociar  
injustificadamente

## Prohibición de prácticas desleales antisindicales

**Art. 333.-** Se prohíbe a los empleadores realizar prácticas desleales o contrarias a la ética profesional del trabajo.

Se reputará entre otras, prácticas desleales o contrarias a la ética profesional del trabajo:

- 1º. Exigir a trabajadores o personas que soliciten trabajo que se abstengan de formar parte de un sindicato o que soliciten su admisión como miembro del mismo;
- 2º. Ejercer represalias contra los trabajadores en razón de sus actividades sindicales;
- 3º. Despedir o suspender un trabajador por pertenecer a un sindicato;
- 4º. Negarse a establecer, sin causa justificada, negociaciones para la celebración de convenios colectivos de condiciones de trabajo, sin que esto signifique la aceptación del empleador al pliego presentado por el sindicato de los trabajadores.  
El empleador podrá solicitar a la Secretaría de Estado de Trabajo la suspensión de las negociaciones por caso fortuito o de fuerza mayor, incosteabilidad u otra causa económica atendible.  
El Departamento de Trabajo comprobará si existe o no la causa de suspensión alegada, y dictará la resolución correspondiente.  
Si la causa es de naturaleza económica se asesorará con el informe de tres Contadores Públicos Autorizados, uno seleccionado por los trabajadores, otro por la empresa y un tercero, que presidirá, por el Secretario de Estado de Trabajo.  
Las disposiciones generales sobre suspensión de los efectos del contrato contenidas en el Título V, Libro Primero de este Código, se aplican en el presente caso.
- 5º. Intervenir en cualquier forma en la creación o administración de un sindicato de trabajadores o sostenerlo por medios financieros o de cualquier naturaleza.
- 6º. Rehusar a tratar con los legítimos representantes de los trabajadores.
- 7º. Usar la fuerza, violencia, intimidación o amenaza, o cualquier forma de coerción contra los trabajadores o sindicatos de los trabajadores, con el objeto de impedir u obstaculizar el ejercicio de los derechos consagrados por las leyes en favor de los mismos.

Debe cancelar cuotas adeudadas  
COIT 87: Art. 2

### **Libre separación. Libertad sindical ángulo negativo**

**Art. 334.-** Todo miembro de un sindicato puede separarse de éste en cualquier momento, a pesar de cláusulas contrarias en los estatutos, sin otra obligación que la de pagar las cuotas vencidas.

### **Derecho en caso de renuncia o exclusión**

**Art. 335.-** El miembro de un sindicato que renuncia, que es excluido o que de cualquier otra manera deja de pertenecer a la asociación, pierde todos sus derechos sobre los bienes de la misma, pero conserva su condición de miembro de las instituciones de mutualidad, seguro u otras similares que dependen del sindicato o que estén administradas o subvencionadas por él.

### **Condiciones para separación**

**Art. 336.-** El sindicato sólo puede separar de las instituciones a que se refiere el artículo 335 al miembro cesante, mediante indemnización proporcional a las contribuciones pagadas y a los beneficios recibidos, la cual se fijará de acuerdo con los estatutos del sindicato o con los instrumentos constitutivos de dichas instituciones.

**TÍTULO IV:**

# De la capacidad de los Sindicatos

COIT 87: Arts. 2, 3 y 7

**Obtención de personería jurídica**

**Art. 337.-** Los sindicatos por efecto de su registro en la Secretaría de Estado de Trabajo, adquieren personalidad jurídica.

Por consiguiente, tienen derecho a estar en justicia, a adquirir sin autorización administrativa a título gratuito u oneroso, bienes muebles o inmuebles, y, en general, a hacer todos los actos y negocios jurídicos que tengan por objeto la realización de sus fines.

COIT 87: Arts. 3 y 8

**Limitación para adquisición de inmuebles**

**Art. 338.-** Los sindicatos no pueden adquirir inmuebles que no sean necesarios para la celebración de sus reuniones o para sus escuelas, bibliotecas, campos de experimentación y demás obras concernientes a su objeto.

**Nulidad de adquisiciones**

**Art. 339.-** Las adquisiciones hechas en contravención de la disposición del artículo 338 serán anuladas a petición de cualquier interesado.

**Prohibición de ejercer el comercio**

**Art. 340.-** Se prohíbe a los sindicatos ejercer el comercio, así como realizar actividades contrarias a la Constitución de la República.

Sin embargo, los sindicatos podrán constituir asociaciones cooperativas entre sus miembros, de acuerdo con la legislación que rige la materia.

## TÍTULO V:

# Del patrimonio del Sindicato y su administración

## Patrimonio sindical

**Art. 341.-** El patrimonio de un sindicato se forma:

Cuotas y contribuciones obligatorias

1º. Con las cuotas de sus miembros y otras contribuciones obligatorias, cuyo motivo y exigibilidad deben fijarse en los estatutos.

Cuotas y contribuciones voluntarias

2º. Con las contribuciones voluntarias de sus miembros o de terceros.

Bienes a título gratuito

3º. Con los demás bienes que adquiriera a título gratuito u oneroso.

COIT 87: Art. 3

## Administración de fondos sindicales

**Art. 342.-** Los fondos del sindicato deben ser depositados, a medida que se perciben en una institución bancaria, en cuenta abierta a nombre de la asociación.

## Dinero en caja

**Art. 343.-** Sólo es permitido mantener en la caja del sindicato la suma que indiquen los estatutos para gastos menudos.

Autorización DT

## Inexistencia de institución bancaria: Administración de fondos

**Art. 344.-** Si en el lugar del domicilio social no hay ninguna institución bancaria el depósito de los fondos se hará en la forma que determine el consejo directivo del sindicato, con la autorización del Departamento de Trabajo.

## Ordenes de pago: firmas mancomunadas

**Art. 345.-** Las órdenes de pago a cargo de los fondos del sindicato deben tener las firmas de los dos funcionarios del sindicato que para tal fin señalen los estatutos.

**Estados de movimientos de fondos**

**Art. 346.-** Los estados relativos al movimiento de fondos del sindicato se fijarán en lugar visible, en el asiento social.

**Copias de movimientos**

**Art. 347.-** Se enviarán copias de los estados a que se refiere el artículo 346, el mismo día en que se fijen, al Departamento de Trabajo.

## TÍTULO VI:

# Del funcionamiento de los Sindicatos

COIT 87: Art. 3

**Órganos sindicales**

**Art. 348.-** Las actividades del sindicato son ejercidas por la asamblea general de sus miembros por un consejo directivo y por los funcionarios y comisiones permanentes o temporales que el sindicato considere útiles para la mejor realización de sus fines.

COIT 87: Art. 3

**Quórum Asamblea General**

**Art. 349.-** La asamblea general se constituye y puede deliberar válidamente con la asistencia de más de la mitad de los miembros del sindicato.

COIT 87: Art. 3

**Delegados en Asamblea General**

**Art. 350.-** Los estatutos pueden disponer, teniendo en cuenta el crecido número de los miembros del sindicato y la dificultad para su reunión en un mismo lugar, que la asamblea general se forme con los delegados.

COIT 87: Arts. 2 y 3

**Derecho a participar de Asamblea General**

**Art. 351.-** Todos los miembros del sindicato, sin distinción de edad, sexo o nacionalidad, tienen derecho igual de asistir a las sesiones de la asamblea general, expresar en ella sus opiniones y votar por las resoluciones que se someten regularmente. En caso de delegación, todos los miembros del sindicato tienen derecho a participar en la elección de los delegados.

**Carácter personal del derecho a participar de Asambleas Generales**

**Art. 352.-** El derecho de asistir a las asambleas generales y de elegir delegados a las mismas sólo puede ejercerse personalmente por los miembros del sindicato.

COIT 87: Art. 3

### **Derecho a un voto para cada asociado en la Asamblea General**

**Art. 353.-** En las asambleas generales cada miembro o cada delegado tiene derecho a un voto.

### **Delegado debe ser miembro del sindicato**

**Art. 354.-** Los delegados a las asambleas generales deben ser miembros del sindicato.

### **Elección de delegados: condiciones**

**Art. 355.-** La elección de los delegados a las asambleas generales debe hacerse por grupos compuestos de igual número o de un número proporcional de miembros del sindicato. Cada grupo tiene derecho a elegir un delegado o los delegados que correspondan a esa proporción.

### **Derecho a un voto por asociado en la elección de delegados**

**Art. 356.-** En la elección de delegados cada miembro tiene derecho a un voto.

### **Votaciones secretas**

**Art. 357.-** Las votaciones de la asamblea general y las que tengan por objeto la elección de delegados para la misma, son secretas.

### **Requisitos de validez de resoluciones de Asamblea General**

**Art. 358.-** Para que las resoluciones que tome la asamblea general sean válidas se requiere:

Convocatoria según estatutos

Quórum legal

Asunto previamente convocado y votación

Actas firmadas

- 1º. Que la asamblea general haya sido convocada en la forma y con la anticipación prevista en los estatutos.
- 2º. Que la asamblea general esté regularmente constituida.
- 3º. Que la resolución se refiera a una cuestión señalada en la convocatoria y que cuente con el voto favorable de más de la mitad de los miembros o delegados presentes, a menos que la ley o los estatutos exijan otra mayoría.
- 4º. Que se levante acta de la sesión, en la que se exprese el número de los miembros o delegados presentes, el orden del día y el texto de las resoluciones adoptadas, y que el acta esté firmada por las personas que hayan ejercido las funciones de presidente y secretario de la asamblea.

Nómina de participantes	5º. Que se anexe al acta de la asamblea una nómina de los miembros o delegados presentes, con la certificación jurada de los funcionarios que firman el acta.
Mínimo 3 miembros y plazo máximo de nombramiento 2 años	<b>Composición del Consejo Directivo</b> <b>Art. 359.-</b> El consejo directivo se compone, por lo menos, de tres miembros elegidos por la asamblea general para un período que no debe exceder de dos años.
Cuando no se reúna Asamblea General o reunida no hay acuerdo	<b>Prórroga de nombramiento</b> <b>Art. 360.-</b> Si la asamblea general no se reúne en la época determinada por los estatutos para la elección del consejo directivo o no se llega a un acuerdo para su elección, los miembros elegidos anteriormente continuarán ejerciendo sus funciones con la obligación de convocar a nuevas elecciones en el término de un mes. Si esa nueva asamblea general no se reúne o no se llega a un acuerdo, los miembros de la comisión electoral asumirán las funciones del consejo directivo hasta que se designen los nuevos miembros de dicho consejo.
	<b>Atribuciones Consejo Directivo</b> <b>Art. 361.-</b> El consejo directivo tiene las atribuciones que le fijan los estatutos, con las limitaciones señaladas en este Código.
	<b>Deber de presupuestar erogaciones</b> <b>Art. 362.-</b> No se puede ordenar ninguna erogación de fondos del sindicato que no figure en un presupuesto previamente aprobado por la asamblea general.
Fiscalizan uso de fondos	<b>Comisarios nombrados por Asamblea General</b> <b>Art. 363.-</b> La asamblea general anual designará uno o varios comisarios, que deben ser miembros del sindicato, para fiscalizar el empleo de los fondos, con derecho de convocar la asamblea general en los casos de urgencia.
	<b>Potestades comisarios</b> <b>Art. 364.-</b> Los comisarios tienen derecho de tomar comunicación de los libros y de examinar las operaciones realizadas por el Consejo Directivo, cada vez que lo juzguen conveniente al interés del sindicato.



Deber de Consejo Directivo

### **Estados financieros sumarios trimestrales**

**Art. 365.-** El consejo directivo debe formar cada tres meses un estado sumario de la situación activa y pasiva del sindicato, y todos los años, en la fecha fijada por los estatutos, un inventario de sus bienes. De todos estos documentos dará copia a los comisarios.

### **Informe anual de comisarios**

**Art. 366.-** Los comisarios deben presentar un informe sobre las cuentas que el consejo manda anualmente a la asamblea general. La deliberación que contenga aprobación de las cuentas será nula si no es precedida del informe de los comisarios.

Salvo disposición estatutaria en contrario

### **Consejo Directivo representa al sindicato**

**Art. 367.-** El consejo directivo, salvo disposición contraria de los estatutos, tiene la representación legal del sindicato y puede delegarla en cualquiera de sus miembros.

### **Responsabilidades del Consejo Directivo**

**Art. 368.-** Los miembros del consejo directivo son responsables de su gestión de acuerdo con las reglas del mandato. En los casos de resolución conjunta, no son responsables los que hayan salvado su voto, siempre que lo hagan constar en acta.

### **Constitución de comisiones**

**Art. 369.-** Las comisiones que se juzguen necesarias para la administración o dirección de los servicios del sindicato, pueden ser creadas en los estatutos o por disposición de la asamblea.

### **Correcciones disciplinarias**

**Art. 370.-** Las correcciones disciplinarias que puede imponer el sindicato a sus miembros son la amonestación, la suspensión y la expulsión, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que puedan incurrir.

COIT 87: Art. 8

### **Obligaciones de los sindicatos de llevar libros**

**Art. 371.-** El sindicato está obligado a llevar los siguientes libros, que deberán ser foliados y rubricados en la primera y última páginas por el juez de paz del municipio del domicilio social:

- 1º. Un libro en que se anoten los nombres u apellidos, profesión, domicilio y cédula personal de identidad de cada uno de sus miembros.
- 2º. Un libro-inventario de los bienes muebles e inmuebles del sindicato.
- 3º. Un libro diario en que figuren los ingresos y egresos del sindicato con indicación exacta de su procedencia e inversión, y cualquier otros libros de contabilidad llevados con el mismo objeto.
- 4º. Los libros de actas de la asamblea general, del consejo directivo y de los demás organismos que dependen del sindicato.

### **Sindicatos son de duración indefinida**

**Art. 372.-** La duración del sindicato es siempre por tiempo indefinido.

## TÍTULO VII:

# De la constitución del Sindicato

COIT 87: Arts. 2, 3 y 8

## Requisitos del Acta de la Asamblea General Constitutiva

**Art. 373.-** El acta de la asamblea general constitutiva debe contener, además de las enunciaciones propias de las actas ordinarias, la aprobación de los estatutos y la designación de los miembros del primer consejo directivo y de los primeros comisarios.

COIT 87: Art. 7

Originales o copias auténticas de:

## Solicitud de registro ante SET

**Art. 374.-** La solicitud de registros del sindicato debe dirigirse a la Secretaría de Estado de Trabajo, con dos originales o copias auténticas:

Estatutos

Acta constitutiva

Nómina de miembros

Convocatorias

1º. De los estatutos.

2º. Del acta de la asamblea general constitutiva, donde se establece que los participantes han decidido democráticamente constituir el sindicato, aprobar sus estatutos y elegir libremente sus representantes.

3º. De la nómina de los miembros fundadores.

4º. De la convocatoria a los trabajadores de la empresa a la asamblea constitutiva. Todos estos documentos deben estar firmados o certificados, por lo menos, por veinte miembros, si el sindicato es de trabajadores, y por tres, si es de empleadores.

Despacho saneador

## Revisión de información por la SET

**Art. 375.-** La Secretaría de Estado de Trabajo, dentro de los diez días subsiguientes a la fecha de la presentación de los documentos exigidos por el artículo 374, puede devolver éstos a los interesados, señalándoles las faltas de que adolezcan, para la debida corrección.

## Motivos para negación de registro

**Art. 376.-** El registro del sindicato será negado:

- 1º. Si los estatutos no contienen las disposiciones esenciales para el funcionamiento regular de la asociación, o si alguna de sus disposiciones es contraria a la ley.
- 2º. Cuando no se cumpla cualquiera de los requisitos exigidos por este Código o por los estatutos para la constitución del sindicato. Si el Secretario de Estado de Trabajo no resuelve dentro del término de treinta días, los interesados lo pondrán en mora para que dicte la resolución y, si no lo hace dentro de los tres días siguientes, se tendrá por registrado el sindicato con todos los efectos de la ley. El plazo de treinta días comienza a correr a partir de la fecha en que se presente la solicitud, y cuando ha habido devolución conforme al artículo 375, a partir del reapoderamiento de la Secretaría.

#### **Nulidad de actos**

**Art. 377.-** Son nulos los actos ejecutados por un sindicato que no haya sido registrado en la forma requerida por este Código.

**TÍTULO VIII:**

# De la disolución del sindicato y de la cancelación del registro

**Causas especiales de disolución**

**Art. 378.-** Los estatutos pueden establecer causas especiales de disolución del sindicato. Cuando no contengan disposición al respecto, su disolución podrá ser acordada por la asamblea general.

**Sindicatos de empresas: disolución de pleno derecho**

**Art. 379.-** El sindicato de empresas se disuelve de pleno derecho por el cierre definitivo de la empresa a que corresponde.

**Liquidación de bienes del sindicato**

**Art. 380.-** La liquidación de los bienes del sindicato se hace en la forma que determinan sus estatutos o la asamblea general.

**Disposición de los bienes del sindicato**

**Art. 381.-** Los bienes del sindicato, después de pagadas las deudas y obligaciones podrán ser donados a otras organizaciones sindicales o a instituciones benéficas, de asistencia o previsión social, si a ello autorizan los estatutos. De lo contrario se distribuirán entre los miembros que sean copropietarios de dichos bienes.

**Cancelación de registro**

**Art. 382.-** El registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones puede ser cancelado por sentencia de los tribunales de trabajo, cuando se dediquen a actividades ajenas a sus fines legales o cuando se compruebe fehacientemente que, de hecho, dejaron de existir.

Según estatutos o Asamblea General

COIT 87: Art. 4

## TÍTULO IX:

# De las Federaciones y Confederaciones de Sindicatos

COIT 87: Art. 5  
PIDESC: Art. 8.b)

Votación calificada

**Constitución de federaciones o confederaciones**

**Art. 383.-** Los sindicatos pueden formar federaciones municipales, provinciales, regionales o nacionales.

Estas, a su vez, pueden formar confederaciones con el voto de las dos terceras partes de sus miembros, reunidos en asamblea general.

**Requisitos actas constitutivas**

**Art. 384.-** Las actas constitutivas de las federaciones o confederaciones de sindicatos deben contener los nombres y domicilios de los sindicatos que las integran.

Los estatutos deben expresar la forma en que los sindicatos son representados en las asambleas generales de las federaciones o confederaciones y las demás condiciones de la organización y funcionamiento de éste.

Las disposiciones aplicables a los sindicatos en general rigen también a las federaciones y confederaciones.

**Renuncia a Federación o Confederación**

**Art. 385.-** Cualquier sindicato puede renunciar a la federación a que pertenezca, aunque exista pacto en contrario.

Igual facultad tienen las federaciones respecto de las confederaciones.

Igual que sindicatos

### **Formalidades para constitución**

**Art. 386.-** Las federaciones y confederaciones de sindicatos están sujetas a la formalidad de registros que en este Código se establece para los sindicatos.

### **Constitución de fondos**

**Art. 387.-** Los fondos de las federaciones y confederaciones están limitados a las contribuciones obligatorias que fijen sus estatutos y a los demás bienes que adquieran a título gratuito u oneroso.

### **Número mínimo de miembros**

**Art. 388.-** Para la formación de una federación es necesario la participación de un mínimo de cuatro sindicatos. Para la formación de una confederación es necesaria la participación de un mínimo de dos federaciones.

## TÍTULO X:

# Del Fuero Sindical

COIT 98: Art. 1.2).b)  
ROIT 119: Art. II.2).3). a) y b)  
ROIT 143: Art. III

## Objetivo

**Art. 389.-** La estabilidad consagrada en este Título se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales.

COIT 98: Art. 1.2).b)  
ROIT 119: Art. II.2).3). a) y b)  
ROIT 143: Art. III

## Titulares del fuero sindical

**Art. 390.-** Gozan del fuero sindical:

Miembros en formación: hasta 20

1º. Los trabajadores miembros de un sindicato en formación, hasta un número de veinte.

Miembros Consejo Directivo

2º. Los trabajadores miembros del consejo directivo de un sindicato, hasta un número de cinco, si la empresa emplea no más de doscientos trabajadores, hasta un número de ocho, si la empresa emplea más de doscientos Trabajadores, pero menos de cuatrocientos, y hasta un número de diez, si la empresa emplea más de cuatrocientos trabajadores.

Representantes en negociación

3º. Los representantes de los trabajadores en la negociación de un convenio colectivo, hasta un número de tres.

Suplentes

4º. Los suplentes, en las circunstancias previstas en este Título.

En caso de que en una empresa funcionen más de un sindicato o intervengan sindicatos profesionales o de rama, el fuero sindical se distribuye de forma proporcional entre los diferentes sindicatos de acuerdo a la cantidad de afiliados cotizantes de cada uno.

Ante Corte de Trabajo  
ROIT 143: Art. III.6

## Procedimiento Obligatorio para el despido de un Trabajador protegido por el fuero sindical

**Art. 391.-** El despido de todo trabajador protegido por el fuero sindical debe ser sometido previamente a la Corte de Trabajo, a fin de que, en un término no mayor de cinco días determine si la causa invocada obedece o no a una falta, su gestión, función o actividad sindical. Cuando el



empleador no observe esta formalidad, el despido es nulo y no pondrá término al contrato.

ROIT 119: Art. II.2).3). a) y b)  
ROIT 143: Art. III

### **Nulidad de desahucio**

**Art. 392.-** No producirá efecto jurídico alguno el desahucio de los trabajadores protegidos por el fuero sindical.

ROIT 119: Art. II.2).3). a) y b)  
ROIT 143: Art. III

### **Período de protección del fuero sindical**

**Art. 393.-** La duración del fuero sindical está sujeto a las siguientes reglas:

- 1º. Para los miembros de un sindicato en formación, hasta tres meses después de su registro.
- 2º. Para los miembros del consejo directivo y para los representantes de los trabajadores en la negociación de un convenio colectivo, hasta ocho meses después de haber cesado en sus funciones.
- 3º. Cuando el trabajador titular es reemplazado por otro en el ejercicio de sus funciones sindicales, pierde la protección del fuero sindical.
- 4º. El sindicato o sus promotores deben comunicar por escrito al empleador, al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones el propósito de constituir un nuevo sindicato así como la designación o elección efectuada. La duración del fuero sindical comienza con dicha notificación.

CADH: Art. 6

### **Causales para el cese de la protección del fuero sindical**

**Art. 394.-** El fuero sindical cesa para el trabajador que lo disfruta, si ejecuta, dirige o participa en las acciones siguientes:

Actos de coacción o violencia

- 1º. Por la comisión de actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza física sobre las cosas, o cualquier otro acto que tenga por objeto promover el desorden o quitar a la huelga su carácter pacífico.

Atentar contra libertad de trabajo

- 2º. Por coartar, directa o indirectamente, la libertad de trabajo, tomar medidas o realizar actos que impidan a los trabajadores concurrir a su trabajo o cumplir con sus obligaciones laborales.

Atentar contra bienes

- 3º. Por atentar contra los bienes situados en la empresa.

- |   |   |
|---|---|
| Incitar o participar en actos donde se destruyan bienes                               | 4º. Por incitar o participar en actos que produzcan destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o mercaderías o disminuyan su valor o causen su deterioro.                 |
| Incitar o participar en reducción de rendimiento o entorpecer ilegalmente actividades | 5º. Por incitar, dirigir o participar en la reducción intencional del rendimiento o en la interrupción o entorpecimiento ilegal de actividades totales o parciales, en la empresa de trabajo. |
| Retención indebida de personas o bienes   | 6º. Por la retención indebida de personas o bienes o el uso indebido de estos en movilizaciones o piquetes.   |
| Incitar a destruir instalaciones pública y privadas                                   | 7º. Por la incitación a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas o participar en hechos que la dañen.   |
| Cometer crimen o delitos  | 8º. Por la comisión de un crimen o delito sancionado por la ley, o un acto contra la seguridad del Estado o violatorio de la Constitución.  |



Libro sexto:

# De los conflictos económicos, de las huelgas y de los paros

**TÍTULO I:**

# De los conflictos económicos

COIT 87: Art. 3.1

**Definición y objeto**

**Art. 395.-** Conflicto económico es el que se suscita entre uno o más sindicatos de trabajadores y uno o más empleadores o uno o más sindicatos de empleadores, con el objeto de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen las vigentes.

COIT 87: Art. 3.1

**Legitimación**

**Art. 396.-** Para ser parte en un conflicto económico se requieren las mismas condiciones que para celebrar un convenio colectivo de condiciones de trabajo.

CIAGS: Art. 37  
ROIT 92: Art. 1**Mecanismos de solución de conflictos**

**Art. 397.-** Los conflictos económicos se resuelven por avenimiento directo, o bien por conciliación administrativa o el arbitraje, según los procedimientos prescritos en el Título X del libro Séptimo de este Código.

Durante vigencia de contrato  
colectivo. Salvo pacto en contrario  
Cláusula de paz**Limitación para plantear conflictos**

**Art. 398.-** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 124, en las empresas en donde exista un convenio colectivo vigente, no se puede plantear un conflicto económico cuando éste tenga por objeto modificar, durante la vigencia del convenio colectivo lo que en el mismo se hubiere pactado, salvo convención contraria.

No menos de 1 año ni más de 3  
años**Ámbito temporal de los acuerdos o laudos**

**Art. 399.-** Todo avenimiento, conciliación o laudo relativo a condiciones de trabajo debe indicar cuando principia y cuando termina su ejecución.

El término que se fije no puede ser menor de un año ni mayor de tres.

**Denuncia de acuerdo o Laudo**

**Art. 400.-** Después del vencimiento del término fijado para la duración de un avenimiento, conciliación o laudo, cualquiera de las partes puede denunciarlo, mediante declaración en el Departamento de Trabajo o en la oficina del representante local.

La oficina que reciba la declaración la notificará a la otra parte en las cuarenta y ocho horas subsiguientes.

La denuncia producirá sus efectos dos meses después de su notificación.

## TÍTULO II:

# De las huelgas

CIAGS: Art. 27  
COIT 87: Art. 3.1  
PIDESC: Arts. 8.d)

**Definición y objeto**

**Art. 401.-** Huelga es la suspensión voluntaria del trabajo concertada y realizada colectivamente por los trabajadores en defensa de sus intereses comunes.

**Modalidad de la huelga: suspensión pacífica del trabajo**

**Art. 402.-** La huelga debe limitarse al solo hecho de la suspensión del trabajo.

Los actos de coacción o violencia física o moral sobre las personas o de fuerza física sobre las cosas, o cualquier otro acto que tenga por objeto promover el desorden o quitar a la huelga su carácter pacífico, son sancionados con las penas señaladas en este Código o en otras leyes, para lo cual el empleador puede gestionar la puesta en movimiento de la acción pública contra las personas responsables.

**Prohibición de huelgas en los servicios esenciales**

**Art. 403.-** No se permiten las huelgas ni los paros en los servicios esenciales, cuya interrupción fuese susceptible de poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de las personas en toda parte de la población. Sin embargo, tanto los trabajadores como los empleadores de esta clase de servicios tienen derecho a proceder con arreglo a lo previsto en el artículo 680 de este Código. Cuando el conflicto se limite al salario mínimo el asunto debe someterse al Comité Nacional de Salarios.

Excepción: conflicto sobre salario mínimo

**Servicios esenciales: definición**

**Art. 404.-** Son servicios esenciales para los fines de aplicación del artículo precedente, los de comunicaciones, los de abastecimiento de agua, los de suministro de gas o electricidad para el alumbrado y usos domésticos, los farmacéuticos, de hospitales y cualesquier otros de naturaleza análoga.

Potestades del PE

### Principio de continuidad de los servicios

**Art. 405.-** En caso de huelga realizada en violación del artículo 403, el Poder Ejecutivo puede asumir la dirección y administración de los servicios suspendidos por el tiempo indispensable para evitar perjuicio a la economía nacional, y dictar todas las providencias necesarias para restablecer dichos servicios y garantizar su mantenimiento.

Aplica también a huelgas y paros de larga duración

Las disposiciones del presente artículo se aplican igualmente a aquellas huelgas y paros cuya duración o extensión amenacen o pongan en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población.

### Criterios para calificar las huelgas como ilegales

**Art.- 406.-** Son ilegales las huelgas que afectan la seguridad nacional, el orden público, los derechos y libertades ajenos o que se acompañen de violencia física o moral sobre las personas o cosas, del secuestro de personas o bienes o uso indebido de los equipos e instalaciones de a empresa, o que se acompañen de transgresiones a la constitución. También son ilegales las que se promueven en violación a la disposición del artículo 407, así como las que continúen por setenta y dos horas después de vencido el término legal para la reanudación del trabajo ordenado por el juez competente.

### Requisitos y condiciones para huelgas legales

**Art. 407.-** Para ser declarada la huelga los trabajadores notificarán por escrito a la Secretaría de Estado de Trabajo una exposición contentiva de los elementos siguientes:

Objeto legal

1º. Que la huelga tiene por objeto la solución de un conflicto económico o de derecho que afecte el interés colectivo de los trabajadores de la empresa.

Agotar procedimientos de conciliación o arbitraje

2º. Que la solución del conflicto ha sido sometida infructuosamente a los procedimientos de conciliación administrativa y las partes o una de ellas no han designado árbitros o no han declarado oportunamente la designación de éstos conforme a lo dispuesto en el artículo 680.



Apoyo de más del 51%

3º. Que la huelga ha sido votada por más de cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa o empresas de que se trata; y

Que no sean servicios esenciales

4º. Que los servicios que la huelga va a comprender no son servicios esenciales. La huelga no puede declararse sino diez días después, por lo menos, de la fecha de la exposición que los representantes del sindicato hayan notificado a la Secretaría de Estado de Trabajo. En la cuarenta y ocho horas subsiguientes al recibo de la notificación, dicha Secretaría enviará copia de la misma a la parte empleadora.

### Efectos de la huelga legal

**Art. 408.-** La huelga declarada después de cumplidas las formalidades del artículo 407, produce los efectos siguientes:

Protección de las autoridades de trabajo y policía

1º. Da facultad a los trabajadores de reclamar la protección de las autoridades del trabajo y de la policía, para el ejercicio pacífico de sus derechos.

Suspende trabajos

2º. Suspende los trabajos de la empresa de que se trata, salvo lo que se dispone en el artículo 409.

### Labores indispensables: DT o AL resuelve

**Art. 409.-** El empleador puede exigir, mientras dure la huelga, que los trabajadores que sean necesarios a juicio del Departamento de Trabajo o de la autoridad local que ejerza sus funciones, practiquen las labores indispensables para la seguridad y conservación de las máquinas, centros de trabajo y materia prima. Dentro de las doce horas de recibir la solicitud, el Departamento de Trabajo, o la autoridad local que ejerza sus funciones, escuchará la opinión del sindicato y dictará la resolución correspondiente.

### Cesación de efectos de la huelga

**Art. 410.-** Los efectos señalados en el artículo 408 cesan:

1º. Cuando cesa la huelga por cualquier causa.

2º. Cuando se inicia el procedimiento de arbitraje. El procedimiento de arbitraje se reputa iniciado desde la fecha de la notificación del auto mencionado en el artículo 684.

**Huelga legal suspende contratos**

**Art. 411.-** La huelga legal no pone fin al contrato de trabajo.

Sólo suspende la ejecución de éste, conforme a lo prescrito en el artículo 408.

Después de terminada la huelga la reanudación de los trabajos se sujetará a lo prescrito en el artículo 59.

**Efectos de la huelga ilegal**

**Art. 412.-** La huelga ilegal termina, sin responsabilidad para el empleador, los contratos celebrados con los trabajadores que han participado en ella. Si la huelga ha sido declarada ilegal por razones de procedimiento, se mantienen vigentes los contratos de trabajo si los trabajadores en huelga se reintegran voluntariamente a sus labores dentro de las veinticuatro horas de haberse dictado la sentencia de calificación, y no se hayan producido hechos contra la propiedad o las personas. En caso de que intervengan nuevos contratos de trabajo con los mismos trabajadores o con una parte de éstos, las condiciones de trabajo serán las que regían antes de iniciarse la huelga, a menos que el empleador acepte u ofrezca otras mejores para los trabajadores.

## TÍTULO III:

## De los paros

COIT 87: Art. 3.1

**Definición**

**Art. 413.-** Paro es la suspensión voluntaria del trabajo por uno más empleadores en defensa de sus intereses.

**Requisitos para su validez**

**Art. 414.-** Antes de realizar el paro, el empleador deberá justificar al Departamento de Trabajo:

Objeto legal

1º. Que el paro tiene por objeto exclusivo la solución de un conflicto económico.

Agotar conciliación o arbitraje

2º. Que la solución de ese conflicto económico ha sido sometida infructuosamente a los procedimientos de conciliación administrativa y de arbitraje.

Que no sean servicios esenciales

3º. Que los servicios que el paro va a suspender no son de naturaleza de los indicados en el artículo 404.

El paro no puede realizarse sino quince días después, por lo menos, de la fecha de la exposición del empleador al Departamento de Trabajo relativa a las justificaciones que anteceden.

**Normativa de huelga aplica en forma supletoria**

**Art. 415.-** Las disposiciones de los artículos 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409 y 410, son aplicables a los paros.

Principio de continuidad

**Paro legal suspende contratos**

**Art. 416.-** El paro legal no pone fin al contrato de trabajo. Sólo suspende la ejecución de éste. Después de terminado el paro, la reanudación de los trabajos se sujetará a lo prescrito en el artículo 59.

**Efectos de paro ilegal**

**Art. 417.-** El paro ilegal produce los siguientes efectos:

1º. Obliga al empleador a pagar a los trabajadores los salarios que éstos habrían percibido durante la suspensión indebida de los trabajos.

- 2º. Faculta a los trabajadores para dar por terminados sus contratos con la responsabilidad que a cargo del empleador establece este Código en los casos de despido injustificado.



Libro séptimo:

# De la aplicación de la Ley

**TÍTULO I:**

# De las autoridades de trabajo

**CAPÍTULO I:**

## Disposiciones generales

**Autoridades competentes**

**Art. 418.-** La aplicación de las disposiciones de las leyes y reglamentos de trabajo está encomendada

- 1º. A la Secretaría de Estado de Trabajo y sus dependencias:
- 2º. A los tribunales.

**Proceso arbitral**

**Art. 419.-** En todos los casos de conflictos de trabajo, sea cual sea su naturaleza, los empleadores y trabajadores, o las asociaciones que los representen pueden acordar su sumisión al juicio de árbitros libremente escogidos por ellos.

Validez condicionada a respeto de disposiciones de orden público

El laudo que estos dicten no producirá efecto jurídico válido, cuando desconozca disposiciones de la ley cuyo carácter sea de orden público.

**CAPÍTULO II:**

# De las Autoridades Administrativas de Trabajo

COIT 88: Arts. 1, 2 y 3

**Sección primera:****De la Secretaría de Estado de Trabajo****Competencia de la SET**

**Art. 420.-** La Secretaría de Estado de Trabajo, como órgano representativo del Poder Ejecutivo en materia de trabajo, es la más alta autoridad administrativa en todo lo atinente a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y al mantenimiento de la normalidad en las actividades de la producción en la República.

Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Secretaría de Estado de Trabajo tendrá un Departamento de Trabajo y ofrecerá, entre otros, los servicios de empleo, estadísticas de trabajo, mediación y arbitraje e higiene y seguridad industrial.

**Potestades SeT**

**Art. 421.-** EL Secretario de Estado de Trabajo usará de las prerrogativas de su autoridad, dictando las providencias que considere procedentes para la mejor aplicación de las leyes y reglamentos, y manteniendo la vigilancia necesaria para que los empleados de su dependencia cumplan las obligaciones que les corresponden.

**Sección segunda:****Del Departamento de Trabajo****Integración del DT**

**Art. 422.-** Además del Director del Departamento de Trabajo y de los empleados que exijan las atenciones del servicio, forman parte de éste y están por tanto, bajo la vigilancia del primero:

- 1º. Los representantes locales de trabajo.
- 2º. Los inspectores auxiliares.



Requisitos para los funcionarios.	El Director General de Trabajo, los subdirectores generales, los supervisores, los representantes locales y los inspectores auxiliares deben ser abogados.
Estabilidad laboral	No pueden ser destituidos sino por falta grave e inexcusable.
Requisitos de los directores de DGCNS y SEE	El Director General del Comité Nacional de Salarios y los Directores Generales de los Departamentos o Servicios de Empleo y Estadísticas deben ser doctores o licenciados en derecho o en cualquier rama de las ciencias sociales. El Director General de Higiene y Seguridad Industrial debe ser preferentemente doctor o licenciado en medicina o en trabajo social.
Requisitos director DGHSI	

### Funciones del DT

**Art. 423.-** Corresponde al Departamento de Trabajo despachar de acuerdo con las leyes y reglamentos, bajo la vigilancia de la Secretaría de Estado de Trabajo todo lo relativo:

- 1º. A la jornada de trabajo;
- 2º. A los descansos legales;
- 3º. A las vacaciones de los trabajadores;
- 4º. Al cierre de las empresas;
- 5º. A la protección de la maternidad de las trabajadoras;
- 6º. A la protección de los menores en materia de trabajo;
- 7º. A los salarios de los trabajadores;
- 8º. A la nacionalización del trabajo;
- 9º. A las asociaciones de empleadores y de trabajadores;
- 10º. A los contratos de trabajo;
- 11º. A los demás asuntos relacionados con el trabajo como factor de la producción.

### DT investiga irregularidades en ejecución de contratos, convenios y reglamentos

**Art. 424.-** El Departamento de Trabajo investigará las denuncias de irregularidades en la ejecución de los contratos, convenios, leyes y reglamentos de trabajo que le sean sometidas por los empleadores y por los trabajadores perjudicados.

La investigación se hará dentro de los tres días de la presentación de la denuncia.

### **DT brinda servicios gratuitos de consultas**

**Art. 425.-** El Departamento de Trabajo mantendrá un servicio gratuito de consultas, sobre interpretación de las leyes y reglamentos de trabajo, en beneficio de empleadores y trabajadores. En todos los casos consultados, el Departamento emitirá opinión sin perjuicio de la facultad de interpretación que corresponde a los tribunales.

### **Prohibición a funcionarios de la DT**

**Art. 426.-** Las disposiciones del artículo 425 no autorizan a ninguna persona que ocupe un cargo en el Departamento de Trabajo a evacuar consultas sobre cuestiones que sean objeto de un litigio, ni a proponer o insinuar conciliación entre las partes, aconsejar demandas, denuncias o cualesquiera otras diligencias de carácter procesal.

Potestad reglamentaria: PE

### **Organización de servicio de asistencia judicial**

**Art. 427.-** El Poder Ejecutivo puede organizar, por decreto, el servicio de asistencia judicial, bajo la dependencia del Departamento de Trabajo, en beneficio de empleados o trabajadores cuya situación económica no les permita ejercer sus derechos como demandantes o como demandados.

### **Libros de Registro del DT**

**Art. 428.-** El Departamento de Trabajo dispondrá de un libro para cada clase de registro exigido por este Código. Toda inscripción debe enunciar:

- 1º. La fecha, lugar y naturaleza del documento.
- 2º. Los datos que sean necesarios para la identificación de las personas que figuren en el documento.

### **Índices de Registros**

**Art. 429.-** Para facilitar la búsqueda de las inscripciones contenidas en los libros destinados al registro, el Departamento de Trabajo preparará índices en los cuales se anotarán, por orden alfabético, los nombres de las personas que figuren en aquellas, la naturaleza del documento, el tomo y la página correspondiente a cada inscripción.

Los registros de las oficinas de trabajo son públicos y, en consecuencia, toda persona puede obtener copias o

extractos de sus asientos. cualquier persona puede obtener además, copias certificadas de los documentos que obren en los archivos de las oficinas de trabajo, siempre que justifique un interés legítimo.

### **Secciones Técnicas o Administrativas**

**Art. 430.-** En el Departamento de Trabajo funcionarán las Secciones técnicas o administrativas que fuesen necesarias para la mejor aplicación de las disposiciones de este Código.

#### **Sección tercera:**

##### **De los representantes locales de trabajo**

#### **Creación de distritos jurisdiccionales**

**Art. 431.-** Para la mejor aplicación de las disposiciones de este Código, la Secretaría de Estado de Trabajo puede crear distritos jurisdiccionales.

En cada distrito debe asignarse un inspector con la categoría de representante local de trabajo así como los inspectores auxiliares que fueren necesarios.

#### **Competencias de los Representantes Locales de Trabajo**

**Art. 432.-** Corresponde a los representantes locales de trabajo:

- 1º. Vigilar, en sus respectivas circunscripciones, el fiel cumplimiento de las leyes, reglamentos y contratos de trabajo.
- 2º. Ejecutar en sus respectivas circunscripciones, las órdenes que reciban del Departamento de Trabajo, así como cuantas actuaciones les impongan las leyes y reglamentos.
- 3º. Recibir los avisos de suspensión total o parcial de los contratos de trabajo, comprobar las causas alegadas al efecto y participar al Departamento de Trabajo el resultado de la comprobación.

#### **Sección cuarta:**

##### **Del Servicio de Inspección de Trabajo**

#### **Competencias IT**

**Art. 433.-** Compete al servicio de inspección de trabajo velar por el fiel cumplimiento de las disposiciones legales

o reglamentarias relativas al trabajo, especialmente las que se refieren a las materias enunciadas en los ordinales del artículo 423.

COIT 81: Arts. 6 y 7

### **Facultades de los inspectores**

**Art. 434.-** Los inspectores de trabajo que acrediten su identidad, están autorizados:

- 1º. A penetrar libremente y sin previa notificación en los lugares en los cuales puedan ser objeto de violación las disposiciones a que se refiere el artículo 433, guardando el respecto debido a las personas que se encuentren en ellos y tratando de que no se interrumpan innecesariamente los trabajos que se estén realizando.
- 2º. A proceder a cualquier examen, comprobación o investigación que consideren necesarios para tener la convicción de que se observan las disposiciones legales, en particular:
  - a) A interrogar, sólo o ante testigos, al empleador y al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
  - b) a pedir la presentación de libros, registros o documentos que las leyes y los reglamentos de trabajo ordenen llevar, a fin de comprobar si se hallan en debida forma, y para sacar copias o extractos de ellos; y
  - c) a requerir la colocación de los avisos y carteles que exigen las leyes y reglamentos.

Los inspectores de trabajo podrán requerir el auxilio de la fuerza pública para el cumplimiento de lo dispuesto en el ordinal primero, en caso de oposición del propietario sus representantes o las personas que se encuentren en los lugares indicados en dicho ordinal o que acudan a ellos.

### **IT comprueba causas de suspensión**

**Art. 435.-** Compete a los inspectores de trabajo comprobar la existencia o no existencia de las causas de suspensión de los contratos de trabajo, en los tres días de haber recibido el aviso correspondiente del representante local o del Departamento de Trabajo, si la suspensión ocurre en el Distrito Nacional.

Del resultado de sus actuaciones remitirá un informe suscinto al representante local o al Departamento, según el caso, en los dos días que sigan al de la inspección practicada.

COIT 81: Art. 13

### **Procedimiento en caso de detección de irregularidades no sancionadas por leyes y decretos**

**Art. 436.-** Cuando un inspector de trabajo advierta en alguna visita irregularidades no sancionadas por las leyes y reglamentos, o hechos, circunstancias o condiciones que puedan ser causa de perjuicio para las personas o los interesados del empleador o de los trabajadores, lo comunicará al primero o a su representante y, le dará, si procede los consejos técnicos que considere apropiados.

En caso de peligro inminente para la salud y la seguridad de los trabajadores el inspector de trabajo podrá ordenar inmediatamente las medidas ejecutorias pertinentes, a reserva de los recursos judiciales o administrativos correspondientes.

COIT 81: Art. 15.c)

### **Deber de sigilo**

**Art. 437.-** Las informaciones relativas a irregularidades, procedimientos o métodos de trabajo, contabilidad u otra, obtenidas en las inspecciones, son confidenciales, excepto aquellas que sean necesarias para la comprobación y denuncia de alguna infracción de las leyes o reglamentos de trabajo.

La revelación innecesaria de dichas informaciones está sancionada con las penas establecidas en el artículo 719 de este Código. Los inspectores de trabajo deben tratar, asimismo, como confidencial, el origen de cualquier denuncia sobre infracción de las leyes o reglamentos de trabajo y, en consecuencia, no informarán al empleador o a su representante, ni a ninguna otra persona, que practican una visita de inspección en razón de una denuncia recibida.

COIT 81: Art. 15.a)

### **Prohibición para inspectores de trabajo**

**Art. 438.-** Está prohibido a los inspectores de trabajo tener cualquier interés directo o indirecto en las empresas bajo su vigilancia.

COIT 81: Art. 19

**Requisitos de actas de inspección**

**Art. 439.-** Los inspectores de trabajo comprobarán las infracciones de las leyes o reglamentos de trabajo por medio de actas que redactarán en el lugar donde aquellas sean cometidas. Las actas contendrán las siguientes menciones:

- 1º. Nombre del inspector que las redacte.
- 2º. Lugar, fecha, hora y circunstancias de la infracción.
- 3º. Nombre, profesión y domicilio del infractor o de su representante si lo hay.
- 4º. Nombre profesión y domicilio de los testigos, si los hay, los cuales deben ser mayores de quince años y saber leer y escribir.

Las actas deben ser firmadas por el inspector actuante y por los testigos, si los hay así como por el infractor o su representante, o se hará constar que no han querido o no han podido firmarlas.

**Actas no levantadas in situ**

**Art. 440.-** Cuando por cualquier circunstancia no pueda redactarse el acta en el lugar de la infracción o en la fecha en que sea sorprendida, el inspector lo hará en otro lugar o en otra fecha según el caso con enunciación de dicha circunstancia en el acta.

**Presunción de veracidad**

**Art. 441.-** Se tendrán por ciertos, hasta inscripción en falsedad, los hechos relatados en el acta, siempre que ésta haya sido firmada a la vez por los testigos y por el infractor o su representante, sin protesta ni reserva.

**Envío de acta a la Autoridad Judicial**

**Art. 442.-** Sorprendida y comprobada la infracción, el original y el duplicado del acta correspondiente serán remitidos al Departamento de Trabajo, el cual archivará el duplicado y remitirá el original, en los cinco días de su recibo, al tribunal represivo competente para los fines de ley.

El triplicado se entregara al infractor o a su representante. El cuadruplicado quedará en poder del inspector

actuante, para ser encuadrado y archivado con los del año al cual corresponda.

La remisión del original y el duplicado al Departamento de Trabajo debe ser hecha en los tres días de su fecha.

La entrega del triplicado se hará el mismo día de la redacción del acta si ésta se realiza en el lugar de la infracción, o se le remitirá inmediatamente por conducto de cualquier autoridad u otra vía que ofrezca seguridad.

COIT 81: Art. 21

### **Informe anual de labores**

**Art. 443.-** El servicio de inspección publicará un informe anual sobre la labor de los inspectores que están bajo su dependencia.

Los informes anuales del servicio de inspección tratarán de todas las materias que le competen y contendrán además datos relativos:

- 1º. Al personal de servicio de inspección de trabajo.
- 2º. A estadísticas de los establecimientos sujetos a inspección.
- 3º. A estadísticas de visitas de inspección.
- 4º. A estadísticas de las infracciones comprobadas y de las sanciones impuestas.
- 5º. A estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. El Instituto Dominicano de Seguros Sociales y la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial de la Secretaría de Estado de Trabajo, deben informar al Departamento de Trabajo de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de su conocimiento.

### **Sección quinta:**

#### **Del servicio de empleo**

#### **Dirección General de Empleo**

**Art. 444.-** En la Secretaría de Estado de Trabajo habrá una Dirección General de Empleo con las siguientes atribuciones:

- 1º. Mantener un registro de los trabajadores desocupados.
- 2º. Mantener un registro de los empleos vacantes.

COIT 88: Art. 1  
COIT 150: Art. 6  
DGE

- 3º. Suministrar las informaciones que les soliciten empleadores y trabajadores.
- 4º. Expedir certificados de desocupación a los trabajadores sin empleo.
- 5º. Cancelar estos certificados cuando el trabajador sea empleado.
- 6º. Dar a los trabajadores desocupados y a los empleadores los consejos que éstos soliciten.

### **Representantes Locales asumen competencias fuera del DN**

**Art. 445.-** Las atribuciones establecidas en el artículo anterior son ejercidas fuera del Distrito Nacional por los representantes locales de trabajo.

COIT 88: Art. 6

### **Inscripción en el Registro de Desocupados: requisitos**

**Art. 446.-** Las personas desocupadas pueden solicitar y obtener de la Dirección General de Empleo o de los representantes locales de trabajo su inscripción en el registro de trabajadores desocupados, tan pronto como se encuentren sin empleo.

La inscripción debe contener:

- 1º. Número de orden y fecha.
- 2º. Nombre, nacionalidad, estado, edad y residencia actual del desocupado.
- 3º. Mención de la cédula de identidad de éste.
- 4º. Profesión, arte y oficio del mismo y especialización si la tiene.
- 5º. Número de hijos del trabajador.
- 6º. Indicación de si sabe o no leer y escribir.
- 7º. Nombre del último empleador a quien sirvió, y clase de trabajo realizado.
- 8º. Monto del último salario percibido.
- 9º. Título, licencia o diploma que posea.
- 10º. Sindicato a que pertenece, si es miembro de alguno.

La Dirección General de Empleo o los representantes locales de trabajo, según el caso, deben expedir al trabajador desocupado, inmediatamente después de su inscripción, un certificado de desocupación, en el cual figuren los mismos datos indicados en este Artículo.



COIT 88: Art. 4

**Empleadores pueden informar DGE necesidades y requisitos de trabajadores**

**Art. 447.-** Los empleadores que necesiten trabajadores para sus empresas, pueden informar de esta circunstancia a la Dirección General de Empleo o a los representantes locales de trabajo, debiendo indicar al mismo tiempo todas las características del trabajo de que se trate, los días y horas de éste y el salario correspondiente.

Si en el momento de la información existen en el Registro de Desocupados inscripciones de trabajadores con aptitud para el trabajo de que se trate, la Dirección General de Empleo o los representantes locales deben llamar inmediatamente a dichos trabajadores y ponerlos en comunicación con los empleadores. Si no hay inscripciones o el número de éstas es insuficiente, se asentarán los empleos vacantes en un registro especial, en el cual deben figurar las menciones indicadas en la primera parte de este artículo.

**Publicidad de registros**

**Art. 448.-** Los registros de desocupados y de empleos vacantes son públicos.

**Devolución de certificado de desocupación**

**Art. 449.-** Tan pronto como un trabajador desocupado obtenga trabajo debe devolver su certificado de desocupación a la oficina expedidora para su cancelación y archivo.

Si posteriormente queda sin empleo, debe solicitar y obtener un nuevo certificado.

COIT 88: Art. 6

**DGE tiene la potestad de solicitar información**

**Art. 450.-** La Dirección General de Empleo podrá solicitar de las instituciones públicas y privadas, sindicatos de empleadores y de trabajadores u otros organismos, todos los datos e informaciones que considere necesarios para el desarrollo de sus actividades.

CIETFPD: Art. III  
COIT 159: Arts. 3-9**DGE colabora con rehabilitación de discapacitados**

**Art. 451.-** La Dirección General de Empleo colaborará con los organismos destinados a la rehabilitación profe-

sional de minusválidos, a fin de proporcionarles empleos adecuados.

#### Sección sexta:

#### Del Comité Nacional de Salarios

#### Integración del CNS

COIT 26: Art. 4

**Art. 452.-** En la Secretaría de Estado de Trabajo funcionará un Comité Nacional de Salarios, integrado de la manera siguiente:

- 1º. Por un Director General y dos vocales, nombrados por el Poder Ejecutivo.
- 2º. Por los vocales especiales que, en representación de empleadores y trabajadores, sean designados de acuerdo con el párrafo primero del artículo 457.

El Director General del Comité no podrá, durante el ejercicio de su cargo, dedicarse a actividades económicas, incluyendo las agrícolas, comerciales, industriales, profesionales o de cualquiera otra naturaleza que requieran el empleo de trabajadores cuyos salarios puedan ser objeto de tarifas mínimas. Los miembros del Comité recibirán el sueldo que se les asigne en el Presupuesto Nacional, excepto los vocales que percibirán por cada sesión a que asistan, los honorarios que le sean asignados por el Poder Ejecutivo. El Poder Ejecutivo podrá destituir a cualquiera de los miembros del Comité por negligencia o mala conducta, y sustituirlos por cualquier impedimento para el desempeño de su cargo.

Toda vacante de un miembro gubernamental del Comité será cubierta por la persona que designe el Poder Ejecutivo.

#### Personal del CNS

**Art. 453.-** El Comité tendrá un secretario y demás empleados administrativos que requiera, nombrados por el Poder Ejecutivo.

#### Reglamento Interior del CNS

**Art. 454.-** El Comité redactará su reglamento interior y lo someterá al Poder Ejecutivo para su aprobación, por vía del Secretario de Estado de Trabajo, quien podrá hacer las recomendaciones que considere pertinentes.

COIT 26: Art. 4

### **Funciones del CNS**

**Art. 455.-** El Comité estará encargado de fijar tarifas de salarios mínimos para los trabajadores de todas las actividades económicas, incluyendo las agrícolas, comerciales, industriales o de cualquier otra naturaleza que se realicen en la República, así como la forma en que estos salarios deban pagarse. Dichas tarifas pueden ser de carácter nacional, regional, provincial, municipal, para el Distrito Nacional o exclusivamente para una empresa determinada.

Por lo menos una vez cada 2 años  
COIT 26: Art. 3

### **Revisión de tarifas de salarios mínimos**

**Art. 456.-** Las tarifas de salarios mínimos en cada actividad económica serán revisadas de oficio por el Comité, por lo menos una vez cada dos años. En ningún caso, el Comité conocerá de la revisión de las tarifas que le sean sometidas por los empleadores o los trabajadores, antes de haber cumplido un año de vigencia. Sin embargo, si después de estar vigente una resolución, alguna de las partes demuestra con documentos que su aplicación le es perjudicial y que dicho perjuicio afecta la economía nacional, el Comité puede, previa justificación proceder a revisar la misma antes del plazo ya indicado, pudiendo modificarla en lo que respecta a la o a las partes interesadas.

Por lo menos una vez cada 2 años  
COIT 26: Art. 3  
COIT 144: Art. 3.2)

### **Vocales especiales representantes de los empleadores y trabajadores**

**Art. 457.-** Cuando el Comité determine fijar o revisar la tarifa de salario mínimo de una cualquiera actividad económica, el presidente de ese organismo procederá a solicitar de los empleadores y trabajadores de esa actividad, así como de sus respectivas organizaciones, si las hubiere, mediante constancia de recibo expedido por éstos, que le sometan sus respectivos candidatos para los cargos de vocales especiales del Comité Nacional de Salarios que conocerá de la fijación o revisión de la tarifa que es aplicable a dicha actividad económica.

Recibidas en la Oficina del Comité las recomendaciones de candidatos en el plazo que se haya fijado el presidente nombrará uno o dos vocales especiales para formar parte del Comité de entre los candidatos recomendados

por los empleadores o sus organizaciones, y un número igual de entre los candidatos recomendados por los trabajadores o sus organizaciones. Si alguno de los vocales designados no tomare posesión en la fecha señalada o si ocurriere alguna vacante el presidente nombrará el sucesor de entre los restantes candidatos sometidos por la parte empleadora o por la parte obrera, según corresponda.

De no haber recomendación alguna o de no ser suficientes las recibidas, el presidente queda facultado para hacer una o más veces nuevas solicitudes en la misma forma indicada anteriormente, o para designar el vocal o los vocales especiales que sean necesarios de entre los empleadores y los empleados o trabajadores representativos de dicha actividad económica. El vocal o los vocales especiales designados en representación de los trabajadores, recibirán por cada sesión a que ellos asistan los honorarios que les asigne el Poder Ejecutivo.

Cesación de funciones de los  
vocales especiales  
COIT 26: Art. 3

### **Audiencia y consulta para determinar tarifas salariales**

**Art. 458.-** Los vocales especiales en representación de los trabajadores y de los empleadores cesarán en sus funciones al empezar a regir la tarifa de salarios mínimos aplicable a la actividad económica de que se trate, previa celebración de audiencias o consultas adecuadas acopio de datos, estadísticas o informaciones que puedan ayudarle, y tomando en cuenta:

- a) La naturaleza del trabajo.
- b) Las condiciones, el tiempo y lugar en que se realicen.
- c) Los riesgos del trabajo.
- d) El precio corriente o actual de los artículos producidos.
- e) La situación económica de la empresa en esa actividad económica.
- f) Los cambios en el costo de la vida del trabajador, así como sus necesidades normales en el orden material moral y cultural.
- g) Las condiciones de cada región o lugar, y
- h) Cualesquiera otras circunstancias que puedan facilitar la fijación de dichos salarios.

### **Clasificaciones por ocupación**

**Art. 459.-** Con el propósito de preparar la tarifa de salario mínimo para cada actividad económica el Comité podrá establecer clasificaciones por ocupación, o grupos de ocupaciones. También podrá establecer clasificaciones por regiones o zonas o por categorías o clase de actividad económica de que se trate, cuando a su juicio tal diferenciación sea aconsejable y siempre que no concedan ventajas de competencia a otras zonas, regiones o categorías de la misma actividad económica.

### **Atribuciones del CNS**

**Art. 460.-** Para el cumplimiento de sus funciones el Comité Nacional de Salarios debe reunirse cuantas veces sea necesario. Sus atribuciones son las siguientes:

- 1º. Solicitar, cuando lo considere necesario, la opinión de funcionarios u organismos oficiales o semioficiales, teniendo además facultad para invitarlos a las reuniones del Comité.
- 2º. Convocar a las sesiones públicas en que se discuten tarifas de salarios para que asistan con voz, pero sin voto, a representantes de los empleadores y trabajadores de la actividad económica bajo consideración, así como de sus respectivas organizaciones si las hubiere.
- 3º. Ordenar el traslado a cualquier lugar de la República, cuando fuere necesario, o enviar tres o más de sus miembros para el acopio, en audiencia pública, de datos o informaciones indispensables, a condición de que siempre entre los miembros enviados haya, por lo menos, un representante de los empleadores, uno de los trabajadores y uno del interés público, respectivamente.
- 4º. Obtener de las oficinas públicas los datos e informaciones que sean necesarios para su labor.
- 5º. Realizar, mediante el personal técnico que se le asigne, investigaciones en los archivos, libros de comercio y otros documentos en cualquier oficina particular, incluyendo nóminas, constancias de salarios y horas de labor, listas de pago, estados de activo y pasivo, estados de ganancias y pérdidas y libros de contabilidad.

Estos datos e informaciones no podrán ser usados ni revelados para fines extraños a las labores del Comité. El presidente del Comité tendrá derecho a exigir de dichas oficinas, la presentación de esta información.

- 6º. Fijar las tarifas de salario mínimo, mediante la redacción de resoluciones.
- 7º. Enviar al Secretario de Estado de Trabajo, para su aprobación, las resoluciones relativas a tarifas.
- 8º. Notificar dichas resoluciones a empleadores y trabajadores mediante entrega de una copia a los representantes respectivos, así como al público en general mediante su publicación en un periódico de circulación nacional en la República.
- 9º. Conocer nuevamente de las tarifas que le sean devueltas por el Secretario de Trabajo.

#### **Objeciones a las tarifas de salarios mínimos**

**Art. 461.-** Tanto los trabajadores como los empleadores o cualquiera otra parte interesada, podrán dirigirse por escrito al Secretario de Estado de Trabajo haciéndole objeciones debidamente razonables a las tarifas de salarios mínimos recomendadas por el Comité, dentro de los quince días a contar de la fecha en que éstas hayan sido recibidas o publicadas en un periódico de circulación nacional, a pena de caducidad.

#### **SeT aprueba o devuelve las resoluciones**

**Art. 462.-** El Secretario de Estado de Trabajo debe examinar toda resolución que le remita el Comité y aprobarla, o devolverla al mismo para que conozca nuevamente de ella, después de haber considerado las objeciones que le hayan sido sometidas dentro del término legal.

#### **CNS resuelve nuevamente y SeT refrenda**

**Art. 463.-** En caso de devolución de la tarifa al Comité, la nueva resolución de éste no tiene que ser notificada a las partes ni puede ser objetada, pero debe ser refrendada por el Secretario de Estado de Trabajo.

#### **Publicación de resoluciones**

**Art. 464.-** Las resoluciones que fijan tarifas de salarios mínimos, después de ser aprobadas definitivamente, se

publicarán en un periódico de circulación nacional y en la Gaceta Oficial.

Salvo disposición en contrario contenidas en dichas resoluciones, las mismas serán obligatorias quince días después de una de dichas publicaciones.

Estas resoluciones deberán ser fijadas de manera permanente en lugar visible del sitio donde se realicen los trabajos sujetos a su aplicación.

#### Sección séptima:

#### De la garantía de los Créditos Laborales

#### **Naturaleza y condiciones para otorgarlos**

**Art. 465.-** Se crea una garantía que abonará a los trabajadores el importe de los salarios correspondientes a cuatro meses como máximo, que estén pendientes de pago en los casos de insolvencia del empleador. Igualmente abonará todas las indemnizaciones reconocidas judicialmente o por laudo arbitral en favor de los trabajadores por causa de terminación del contrato de trabajo, con un límite máximo de un año de salario.

COIT 95: Art. 11

#### **Naturaleza y privilegios**

**Art. 466.-** La garantía será una fianza que contratará el empleador con una compañía de seguros y cuyos datos éste comunicará a la Secretaría de Estado de Trabajo en el informe de entrada de cada trabajador y que deberá constar en el cartel de horario.

COIT 95: Art. 11

Esta fianza estará exenta de impuestos, tasas y contribuciones, y tendrá una vigencia de un año renovable anualmente por anticipado.

**CAPÍTULO III:**

# De las organizaciones y competencia de los Tribunales de Trabajo

**Sección primera:****De la Organización de los Tribunales de Trabajo**

I: de los juzgados de trabajo

**Integración**

**Art. 467.- (Modificado por la Ley N°327-98. que crea la Carrera Judicial)** Los juzgados de trabajo se componen de un juez designado por el Senado, que actúa como presidente, y dos vocales escogidos preferentemente de sendas nóminas formadas por los empleadores y los trabajadores.

**Vocales de Juzgados**

**Art. 468.-** Las asociaciones de empleadores y de trabajadoras más calificadas para el efecto, a juicio del Poder Ejecutivo, formarán, en los primeros quince días del mes de diciembre de cada año, nóminas de las personas que hayan de presentar sus respectivos intereses de clases como vocales de los juzgados de trabajo, para ser durante el año calendario subsiguiente. Cada una de estas nóminas debe enunciar los nombres, domicilios, residencias y profesiones de seis personas que pertenezcan, respectivamente a la clase empleadora y a la de los trabajadores cuyos intereses hayan de presentar. En igual término formará la Secretaría de Estado de Trabajo una nómina de doce personas extrañas a intereses de clase con indicación de sus respectivos nombres, domicilios, residencias y profesiones.

**Remisión de nóminas y juramentación**

**Art. 469.-** Tanto las nóminas formadas por los empleadores y por los trabajadores respectivamente, como la formada por la Secretaría de Estado de Trabajo serán remitidas al juez presidente del juzgado de trabajo correspondiente, con la constancia de la aceptación de cada una de las personas que la integran, en los dos días que



siguen al vencimiento del término señalado en el artículo 468, para su formación.

La juramentación de las personas nominadas debe efectuarse antes del día treinta del mismo mes de diciembre, de acuerdo con requerimientos que hará el juez en el curso de las cuarenta y ocho horas de haber recibido cada una de las nóminas indicadas.

Igual a Jueces de Primera Instancia

### **Normativa aplicable a Jueces de Trabajo**

**Art. 470.-** Todo lo dispuesto por la Constitución y las Leyes respecto de los jueces de primera instancia en cuanto a requerimientos para su designación, sustitución, duración en sus funciones e incompatibilidad, se declara común a los jueces de los juzgados de trabajo.

### **Requisitos para ser Vocales**

**Art. 471.-** Para figurar en las nóminas formadas por los empleadores y los trabajadores se requiere:

- 1º. Ser dominicano en el pleno ejercicio de los derechos civiles y políticos;
- 2º. Pertenecer a la clase que haga la designación;
- 3º. Haber cumplido veinticinco años;
- 4º. No haber sido condenado irrevocablemente por crimen o delito de derecho común;
- 5º. No haber sido condenado irrevocablemente en los dos años que preceden a su elección por infracción de las leyes o de los reglamentos de trabajo;
- 6º. Gozar de buena reputación;
- 7º. Saber leer y escribir;
- 8º. No ser miembro dirigente ni formar parte de directivas de asociaciones empleadoras o de trabajadores ni desempeñar cargos retribuidos en ellas.

Para figurar en la nómina formada por la Secretaría de Estado de Trabajo, sólo se requieren las condiciones indicadas en los ordinales 1o., 3o., 4o., 6o. y 7o.

### **Vocales deben residir donde funcionan los tribunales**

**Art. 472.-** Los vocales de los juzgados de trabajo deben residir, durante el año para el cual hayan sido nominados en los respectivos lugares donde funcionen dichos tribunales.

II: de las Cortes de Trabajo

### **Integración COT**

**Art. 473.- (Modificado por la Ley núm. 142-98, G.O. 9982 del 15 de mayo del 1998).** Las cortes de trabajo se compondrán de cinco jueces designados por la Suprema Corte de Justicia, quien nombrará su presidente y un primer y un segundo sustitutos del presidente; además, dos vocales, tomados preferentemente de las nóminas formadas por los trabajadores y empleadores o de la formada en cada caso por la Secretaría de Estado de Trabajo.

Estas nóminas se conformarán según lo dispuesto en los artículos 468, 469 y 471.

### **Jueces y Vocales pueden fungir como árbitros**

**Art. 474.-** Los jueces y los vocales de las cortes de trabajo pueden ser designados árbitros para la solución de los conflictos económicos.

Igual a Jueces de Apelación

### **Régimen aplicable a Jueces de COT**

**Art. 475.-** Todo lo dispuesto por la Constitución y las Leyes en cuanto a requisitos para la designación y sustitución de los jueces de las cortes de apelación, duración e incompatibilidad de sus funciones, se declara común a los jueces de las cortes de trabajo.

III: Disposiciones comunes de los Juzgados y Cortes de Trabajo

### **Deberes y prerrogativas**

**Art. 476.-** Los jueces de los juzgados y de las cortes de trabajo, como funcionarios del orden judicial, tienen igual categoría y los mismos deberes y prerrogativas que los jueces de primera instancia y los de las cortes de apelación respectivamente.

### **Vocales tienen derecho a dieta**

**Art. 477.-** Los vocales nominados por los trabajadores y por la Secretaría de Estado de Trabajo para la integración de los juzgados y las cortes de trabajo, recibirán por cada audiencia a que concurren la dieta que, a cargo del Tesorero Público, fije el Poder Ejecutivo.

### Rotación de Vocales

**Art. 478.-** Las personas comprendidas en las nóminas de vocales, una vez juramentadas actuarán en rotación, durante períodos de una semana cada una. Corresponderá la primera semana a las que encabecen respectivamente las nóminas de empleadores y de los trabajadores debiendo seguirse rigurosamente para los demás períodos semanales el orden de dichas nóminas. En caso de impedimento de las personas a quienes corresponda el turno, las sustituirá la que ocupe el siguiente lugar en la nómina.

### Participación de los Vocales de la SET

**Art. 479.-** Cuando los empleadores o los trabajadores no hayan formado sus respectivas nóminas, o cuando todas las personas nominadas por unos u otros se encuentren en la imposibilidad de servir como vocales actuarán en su lugar las que integren la nómina formada por la Secretaría de Estado de Trabajo. La actuación de estas últimas cesará con la causa que haya imposibilitado a las de la nómina de preferencia.

### Sección segunda:

#### De la competencia de los Tribunales Trabajo

I: De la competencia de Atribución

#### Competencia por materia: Juzgados de Trabajo

**Art. 480.-** Los juzgados de trabajo actuarán:

- 1º. Como tribunales de conciliación, en las demandas que se establecen entre empleadores y trabajadores o entre trabajadores solos, con motivo de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo, o de la ejecución de contratos de trabajo y de convenios colectivos de condiciones de trabajo, excepto, en este último caso, cuando las demandas tengan por objeto modificar las condiciones de trabajo, así como cuando se trate de calificar las huelgas o los paros;
- 2º. Como tribunales de juicio, en primera y última instancia, en las demandas indicadas en el original que antecede no resueltas conciliatoriamente, cuando su cuantía no exceda del valor equivalente a diez salarios mínimos, y a cargo de apelación cuando exceda de esta suma o su cuantía sea indeterminada.

Como Tribunales de conciliación:  
supuestos

Como Tribunales de Juicio:  
supuestos

Los juzgados de trabajo son competentes para conocer de los asuntos ligados accesoriamente a las demandas indicadas en el presente artículo. Son igualmente competentes para conocer de las demandas que se establecen entre sindicatos o entre trabajadores, o entre trabajadores afiliados al mismo sindicato, o entre éstos y sus miembros, con motivo de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo y de las normas estatutarias.

### **Competencia por materia: Cortes de Trabajo**

**Art. 481.-** Compete a las cortes de trabajo:

- 1º. Conocer de las apelaciones de las sentencias pronunciadas en primer grado por los juzgados de trabajo;
- 2º. Conocer en única instancia:
  - a) De las demandas relativas a la calificación de las huelgas y los paros;
  - b) De las formalidades previstas en el artículo 391 para el despido de los trabajadores protegidos por el fuero sindical.

### **Competencia por materia: Suprema Corte de Justicia**

**Art. 482.-** Compete a la Suprema Corte de Justicia, además del conocimiento de los recursos de casación contra las sentencias en última instancia de los tribunales de trabajo con las excepciones establecidas en este código, conocer de las recusaciones de los miembros de las cortes de trabajo y de las de los árbitros, en los casos de conflictos económicos.

II: De la competencia territorial

### **Ámbito de la Competencia Territorial**

**Art. 483.-** En las demandas entre empleadores y trabajadores, la competencia de los juzgados de trabajo, en razón de lugar, se determina según el orden siguiente:

- 1º. Por el lugar de la ejecución del trabajo;
- 2º. Si el trabajo se ejecuta en varios lugares, por cualquiera de éstos, a opción del demandante;
- 3º. Por el lugar del domicilio del demandado;
- 4º. Por el lugar de la celebración del contrato, si el domicilio del demandado es desconocido o incierto;

- 5º. Si son varios los demandados, por el lugar del domicilio de cualquiera de éstos, a opción del demandante.

### **Demanda entre trabajadores**

**Art. 484.-** En las demandas entre trabajadores, la competencia de los juzgados de trabajo, en razón del lugar, se determina según el orden siguiente:

- 1º. Por el lugar del domicilio del demandado;
- 2º. Si son varios los demandados, por el lugar del domicilio de cualquiera de ellos, a opción del demandante;
- 3º. Por el lugar del domicilio del demandante, si el domicilio del demandado es desconocido o incierto.

### **Competencia territorial: COT**

**Art. 485.-** La competencia de las cortes de trabajo, en razón del lugar, la determina:

- 1º. La circunscripción a la cual corresponde el juzgado de trabajo que ha pronunciado la sentencia apelada, cuando actúa como tribunal de segundo grado;
- 2º. La circunscripción donde se ha producido el conflicto, cuando conoce de una instancia de calificación de huelga o de paro.

**TÍTULO II:**

# Del procedimiento ante los Tribunales de Trabajo en los Conflictos Jurídicos

**CAPÍTULO I:**

## Disposiciones generales

**Condiciones de forma no afectan el fondo del proceso**

**Art. 486.-** En las materias relativas al trabajo y a los conflictos que sean su consecuencia, ningún acto de procedimiento será declarado nulo por vicio de forma.

En los casos de omisión de una mención substancial, de mención incompleta, ambigua u oscura que impida o dificulte el ejercicio del derecho de defensa o la sustanciación y solución del asunto, los tribunales de trabajo pueden de oficio, o a solicitud de parte, conceder un término de no más de tres días a quien corresponda, para la nueva redacción o la corrección del acto viciado, cuando esto último sea posible. La nulidad por vicios no formales sólo puede ser declarada las partes o que impidan o dificulten la aplicación de la ley.

**Necesidad de procurar conciliación**

**Art. 487.-** Ninguna demanda relativa a conflictos de trabajo puede ser objeto de discusión y juicio sin previo intento de conciliación, salvo en materia de calificación de huelgas o paros y de ejecución de sentencias. En las materias sumarias el intento de conciliación y la discusión se realizan en la primera audiencia. Se reputan suma-

rias relativas a la ejecución de convenios colectivos y de laudos sobre conflictos económicos, a los ofrecimientos reales y la consignación y al desalojo de viviendas.

Dentro de 24 horas

#### **Notificaciones: plazo**

**Art. 488.-** Las notificaciones de las actas, ordenanzas y demás actuaciones que se redacten en los tribunales, y las de las actas y documentos que se depositen en las secretarías de dichos tribunales, deben ser practicadas dentro de las veinte y cuatro horas de su fecha o de su depósito.

#### **Formalidades de las notificaciones**

**Art. 489.-** En los procedimientos ante los tribunales de trabajo, las notificaciones deben ser hechas por la vía postal o telegráfica, según lo exija el caso, a diligencia de los secretarios o mediante acto de alguacil a requerimiento de parte interesada.

Las demandas introductorias de instancia ante los juzgados de trabajo deben ser notificadas por alguacil.

#### **Notificación e inventario de documentación escrita**

**Art. 490.-** La parte interesada notificará a la contraparte, por acto de alguacil un día después del depósito, copia del inventario del depósito de actas, escritos o documentos hecho en la secretaría del tribunal.

#### **Número de copias: igual a cantidad de partes involucradas**

**Art. 491.-** En las contestaciones que se inicien o que cursen en los tribunales de trabajo, las partes que depositen escritos o documentos están obligadas a acompañarlos de un número de copias igual, por lo menos, al de las personas que figuren como partes contrarias.

Indicar número y fecha de registro

#### **Requisito escritos de asociaciones de empleadores y trabajadores**

**Art. 492.-** En los escritos en que figuren como parte una asociación de empleadores o de trabajadores, se indicará el número y la fecha del registro de la asociación.

**Rechazo de escritos**

**Art. 493.-** No se admitirá escrito alguno que contenga términos groseros o expresiones injuriosas contra las partes o sus mandatarios, ni contra las autoridades o funcionarios.

**Potestad de solicitar información: TT**

**Art. 494.-** Los tribunales de trabajo pueden solicitar de las oficinas públicas asociaciones de empleadores y de trabajadores y de cualesquiera personas en general, todos los datos e informaciones que tengan relación con los asuntos que cursen en ellos. Las oficinas públicas, asociaciones y personas a quienes las sea dirigida una solicitud de datos e informaciones están obligados a facilitarlos, sin dilación, o dentro del término señalado por el tribunal.

Francos y aumentan por distancia

**Plazos de procedimientos: reglas**

**Art. 495.-** Los plazos de procedimientos para las actuaciones que deban practicar las partes son francos y se aumentarán en razón de la distancia en la proporción de un día por cada treinta kilómetros o fracción de más de quince. Los días no laborales comprendidos en un plazo no son computables en éste. Si el plazo vence en día no laborable, se prorroga hasta el siguiente. No puede realizarse actuación alguna en los días no laborales, ni antes de las seis de la mañana o después de las seis de la tarde en los demás.

En día no laborable se prorroga

Limitaciones

**Dirección en las audiencias: Presidente TT**

**Art. 496.-** En el curso de las audiencias, el presidente de los tribunales de trabajo tiene a su cargo el mantenimiento del orden. Obligará a las partes o a sus mandatarios a expresarse con moderación y respeto, y al público, a observar la compostura y el silencio debidos.

Puede suspender el uso de la palabra a los primeros en caso de desobediencia, y reclamar el auxilio de la fuerza pública para hacer desalojar la sala, en caso de alteración del orden.



**Formación de expediente: para cada caso**

**Art. 497.-** Para cada asunto que curse en cualquier tribunal de trabajo se formará un expediente que comprenda todos los escritos y documentos presentados por las partes y las actuaciones verificadas en dicho tribunal u ordenadas por éste.

El secretario debe anotar al pie de todos los escritos y documentos que reciba la hora y fecha en que le hayan sido entregados antes de pasarlos al expediente del cual deben formar parte.

**Responsabilidad de los expedientes: Secretario del TT**

**Art. 498.-** La secretaría del tribunal de trabajo en la cual se inicie o continúe un expediente cuidará de que los escritos, documentos y demás papeles del mismo estén unidos, ordenados, foliados y sellados con el sello de la secretaría.

Estos escritos, documentos y demás papeles deben tener margen suficiente que permita su costura, engrape o encuadernación sin dificultar su lectura. Al recibir el primer escrito o documento, o al practicar la primera actuación según sea el caso, la secretaría iniciará un índice que continuará llenando a medida que se agreguen otros escritos, documentos o actuaciones.

**Requisitos expedientes**

**Art. 499.-** Cada expediente debe estar protegido por cubierta de papel resistente, en cuya cara anterior se escribirá:

- 1º. El número de orden que le corresponde;
- 2º. La fecha de iniciación del asunto;
- 3º. La naturaleza del mismo;
- 4º. Los nombres de las partes y los de sus mandatarios, si los hay;
- 5º. La fecha de la conciliación, si la hubo, caso en el cual pasará definitivamente al archivo; y si no la ha habido, la sentencia, recursos o incidentes, hasta la actuación final, con la cual deberá ser archivado.

Sólo puede ordenarse la expedición de copias a las partes mientras el asunto está pendiente de decisión o es susceptible de algún recurso.

### Índices de expedientes

**Art. 500.-** Las secretarías de los tribunales de trabajo tendrán índice de todos los expedientes que se formen en ellas o que reciban, en los cuales se anotarán:

- 1º. El número de orden de cada uno;
- 2º. Los nombres de las partes;
- 3º. La fecha de la última actuación;
- 4º. La fecha de la salida o la mención de que se encuentra archivada.

## CAPÍTULO II:

# De las acciones y de su acumulación

### Legitimación ad causam

**Art. 501.-** Tiene acceso a los tribunales de trabajo, en calidad de parte toda persona con interés en hacer que se le reconozca o proteja algún derecho o situación jurídica, cuyo beneficio lo otorguen las leyes de trabajo o derive de algún contrato de trabajo.

### Mandato Optativo de Representación

**Art. 502.-** Es optativo de toda persona que figure como parte en un proceso ante los tribunales de trabajo actuar por sí misma o por mandatario.

En este último caso, sin embargo, se exigirá, aun de oficio, el depósito del poder a menos que la parte esté presente en las actuaciones de su mandatario, que declare el mandato en secretaría o que esté representada por un abogado.

Puede ser ordenada de oficio

### Presencia de la partes

**Art. 503.-** La presencia de la parte representada puede ser ordenada de oficio, si así lo exige la mejor substanciación de la causa y nada le impide obtemperar al requerimiento.

**Costas del procedimiento: igual al derecho común**

**Art. 504.-** En materia laboral las costas del procedimiento están regidas por el derecho común.

**Obligación de acumular acciones**

**Art. 505.-** Todo demandante, tanto principal como incidental, está obligado a acumular en una sola demanda las acciones que pueda ejercitar contra el demandado.

La inobservancia de la regla que antecede extingue las acciones no acumuladas, cuando estas no deriven de disposiciones cuyo carácter es de orden público.

El demandante sólo tendrá derecho a la repetición de las costas de la primera demanda, si procede, cuando las acciones no acumuladas deriven de disposiciones cuyo carácter sea el indicado en el párrafo que antecede.

**Acumulación de oficio de demandas**

**Art. 506.-** El juez acumulará de oficio:

- 1º. Las demandas entre las mismas partes, cuando la sustanciación y juicio en común sea posible sin perjuicios de derechos;
- 2º. Las demandas intentadas por un empleador contra dos o más trabajadores, o la de éstos contra aquél, cuando tengan la misma causa o idéntico objeto y se encuentren en la misma etapa del proceso.

**Demandas acumulables**

**Art. 507.-** El juez puede acumular las demandas de un empleador contra dos o más trabajadores, o las de éstos contra aquél aunque tengan causas y objetos distintos, cuando la sustanciación y juicio en común es posible sin perjuicio de derechos. El cúmulo de acciones o de demandas no implica su indivisibilidad.

**CAPÍTULO III:****Del procedimiento ante los Juzgados de Trabajo****Sección primera:****Del procedimiento de conciliación****I: Del procedimiento preliminar**

CIAGS: Art. 37

**Inicio de la acción: Demanda escrita**

**Art. 508.-** En toda materia ordinaria relativa a conflictos jurídicos, la acción se inicia mediante demanda escrita de la parte que reclama dirigida al juez del tribunal competente y entregada al secretario de dicho tribunal con los documentos que la justifique, si los hay, de todo lo cual se expedirá recibo.

En las materias, sumarias de introducción, sustanciación y juicio de las demandas están sometidas a lo prescrito en el Título VII de este libro.

**Requisitos de la demanda**

**Art. 509.-** El escrito de demanda debe expresar:

- 1º. La designación del tribunal ante el cual se acude y el lugar donde funcione;
- 2º. Los nombres, profesión, domicilio real y menciones relativas a la cédula del demandante, así como la indicación precisa de un domicilio de elección en el lugar en que tenga su asiento el tribunal amparado;
- 3º. Los nombres y residencias de los empleadores, o los domicilios de elección de éstos, si existe contrato de trabajo escrito en el cual conste dicha elección;
- 4º. La enunciación sucinta, pero ordenada y precisa, de los hechos, la del lugar donde ha ocurrido y su fecha exacta o aproximada;
- 5º. El objeto de la demanda y una breve exposición de las razones que le sirven de fundamento;
- 6º. La fecha de la redacción del escrito y la firma del demandante, o la de su mandatario, si lo tiene; y si no tiene ninguno ni sabe firmar, la de una persona que no desempeñe cargo en el tribunal y que, a ruego suyo, lo haga en presencia del secretario, lo cual éste certificará.

Lugar y fecha

**Asistencia en redacción de demanda**

**Art. 510.-** La parte que carezca de actitud para la redacción del escrito de demanda puede utilizar los servicios del secretario del tribunal o del empleado que éste indique. La formalidad de la firma está sometida a lo prescrito en el ordinal 6o. del artículo 509.

**Designación de Juez y otros requisitos relativos a la notificación de la demanda**

**Art. 511.-** En las cuarenta y ocho horas subsiguientes a la entrega mencionada en el artículo 508 el presidente del juzgado designará al juez que conocerá la demanda. Dentro de las cuarenta y ocho horas subsiguientes, el juez autorizará la notificación de la demanda, y los documentos depositados con ella a la persona demandada, así como su citación a la audiencia que se fije en el mismo auto mediante alguacil del tribunal que conoce el caso.

Entre al fecha de la citación y la de la audiencia deberá mediar un término no menor de tres días francos.

**Contenido de la notificación**

**Art. 512.-** Para la notificación prescrita en el artículo 511, el alguacil observará lo dispuesto en los artículos 68 y 69 del código de Procedimiento Civil. El acta de notificación enunciará:

Lugar y fecha

Auto que autoriza notificación

Datos Alguacil

Declaración Alguacil

Monto de honorarios del Alguacil

- 1º. Lugar y fecha de la actuación del alguacil;
- 2º. Fecha del auto que autoriza la notificación y designación del tribunal cuyo juez lo haya dictado;
- 3º. Nombres y residencia del alguacil, y designación del tribunal en el cual desempeñe sus funciones;
- 4º. Declaración del alguacil de haberse trasladado al lugar donde debe hacerse la notificación, e indicación de los nombres y calidad de la persona con quien hable y a quien entregue las copias del escrito de la demanda, de los documentos y del auto, así como de su propia acta;
- 5º. Monto de los honorarios de la actuación y firma del alguacil.

**Escrito de defensa**

**Art. 513.-** La parte demandada depositará su escrito de defensa en la secretaría del juzgado ante el cual se le haya citado, antes de la hora fijada para la audiencia.

Con el depósito de su escrito, hará también el de los documentos que sirvan de base a su defensa si los tiene, así como el de las copias requeridas por el artículo 491.

### Escrito de defensa: requisitos

**Art. 514.-** El escrito de la parte demandada contendrá las siguientes enunciaciones:

Designación de Juez	1º. Designación del juzgado al cual se dirija;
Generales del demandado	2º. Nombre, profesión y domicilio real y menciones relativas a la cédula personal de identidad de la parte demandada, e indicación precisa de un domicilio de elección en el lugar donde tenga su asiento el tribunal apoderado;
Generales del actor y datos de resoluciones	3º. Nombre, profesión y domicilio real de la parte demandante y fechas del escrito de ésta, del auto del juez y de la notificación de la demanda;
Aceptación o rechazo de los hechos	4º. Conformidad o reparos de la parte demandada en cuanto a los hechos expuestos por la demandante, y si hay lugar, exposición sucinta de otros hechos, del lugar donde han ocurrido y su fecha, exacta o aproximada.
Exposición de medios y alegatos	5º. Exposición sumaria de los medios y alegatos opuestos a la demanda;
Fecha y firma	6º. Fecha del escrito y firma de la parte demandada o de su mandatario, si lo tiene.

Si la parte demandada no sabe firmar ni tiene mandatario que lo haga por ella, se observará lo prescrito en el ordinal 6o. del artículo 509. Lo dispuesto en el artículo 510 es aplicable a la parte demandada.

### Demanda reconvenicional

**Art. 515.-** La parte demandada puede incluir en su escrito de defensa, salvo su derecho de hacerlo oralmente en audiencia, las demandas reconvenicionales que sean procedentes, con exposición, en tal caso, de forma sumaria, de los hechos y el lugar donde han ocurrido y su fecha, exacta o aproximada, así como el objeto de dichas demandas y sus fundamentos.

Lectura de escritos

II: De la audiencia de conciliación

### **Constitución del Tribunal**

**Art. 516.-** El día y la hora fijado para la comparecencia, reunidos el juez y los vocales en audiencia pública con asistencia del secretario, el primero declarará la constitución del juzgado en atribuciones del tribunal de conciliación, y ordenará la lectura de los escritos de las partes.

Intervención de los Vocales en conciliación

### **Precisión de puntos controvertidos**

**Art. 517.-** El juez, una vez leídos los escritos por el secretario, precisará los puntos controvertidos de la demanda y ofrecerá la palabra a los vocales para que traten de conciliar a las partes por cuantos medios lícitos aconsejen la prudencia, el buen juicio y la equidad.

### **Propuesta de Conciliación por los vocales**

**Art. 518.-** En el curso de su actuación como conciliadores, los vocales harán a las partes las reflexiones que consideren oportunas, procurando convencerlas de la conveniencia de un avenimiento.

Les insinuarán soluciones razonables y agotarán, en suma, todos los medios persuasivos a su alcance, conservando, en todo caso, el carácter de mediadores imparciales que les impone su condición de miembros del tribunal.

### **Potestad de dirección del Juez**

**Art. 519.-** Durante esta actuación conciliadora de los vocales, el juez sólo puede intervenir para mantener el orden en la audiencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 496. Sin embargo, si se hiciere alguna proposición en pugna con disposiciones legales de orden público, lo advertirá a las partes o a los vocales, según el caso, invitándoles a ensayar otras soluciones o a eliminar de la propuesta, si fuere posible, las condiciones prohibidas.

### **Finalización de audiencia: avenimiento o imposibilidad de acuerdo**

**Art. 520.-** La audiencia de conciliación terminará inmediatamente después de haberse logrado un avenimiento, o cuando el juez considere inútil continuarla, en vista de la actitud de las partes o de alguna de ellas.

Es potestativo del juez suspender la audiencia para continuarla en fecha posterior, cuando se lo pidan de común acuerdo las partes con el propósito de hacer más fácil su conciliación.

En este caso, la declaración del juez por la cual fija el día y hora para continuar la audiencia, vale citación para las partes.

#### **Acta de acuerdo: Efectos de sentencia irrevocable**

**Art. 521.-** En caso de que la audiencia termine por conciliación de las partes el juez ordenará que se redacte el acta correspondiente haciendo constar en ellas los términos de lo convenido.

El acta una vez firmada por los miembros del tribunal y por el secretario, producirá los efectos de una sentencia irrevocable.

#### **Conciliación fallida: Juez señala audiencia de pruebas**

**Art. 522.-** Si no se logra la conciliación, el juez señalará día y hora para la audiencia de producción y discusión de las pruebas, dispondrá que se redacte acta de lo ocurrido y declarará terminada la audiencia.

El acta la firmarán los miembros del tribunal y el secretario. La audiencia indicada en este artículo no podrá tener efecto antes de los tres días subsiguientes al de su fijación. La declaración del juez relativa al día y hora de esta segunda audiencia vale citación para las partes presentes. Si alguna de ellas está ausente será citada por el secretario.

#### **Comparecencia personal obligatoria del empleador o su representante**

**Art. 523.-** Es obligatoria la comparecencia personal del empleador o su representante autorizado a la audiencia de conciliación.

#### **Ausencia de partes: presunción de acuerdo**

**Art. 524.-** Salvo prueba en contrario, la no comparecencia de ambas partes basta para que se presuma su conciliación y autoriza al juez a ordenar que el expediente sea definitivamente archivado.



**Sección segunda:****Del procedimiento de juicio**

I: De la producción y discusión de las pruebas

**Constitución del Juzgado como Tribunal de Juicio**

**Art. 525.-** El día y hora fijados para la comparecencia de las partes, se reunirán en audiencia pública el juez y los vocales, asistidos del secretario, y el primero declarará la constitución del juzgado en atribuciones de tribunal de juicio y conflictos jurídicos.

Seguidamente ofrecerá la palabra a las partes para que declaren si después de la primera audiencia ha intervenido algún avenimiento entre ellas y para que, en caso contrario, traten de lograrlo antes de procederse a la producción y discusión de las pruebas.

**Vocales inquieren conciliación**

**Art. 526.-** Los vocales intervendrán en la segunda tentativa de conciliación con las mismas facultades y los mismos deberes que la ley les confiere para la primera.

Transcurrido un tiempo razonable sin que se haya logrado la conciliación de las partes el juez les invitará a producir las pruebas de sus respectivas pretensiones, debiendo hacerlo primero la demandante.

**Producción de pruebas**

**Art. 527.-** El juez sin perjuicio de las sustanciaciones del caso procurará que la producción de las pruebas se verifiquen en el más breve término posible. Puede disponer la celebración a puertas cerradas de la audiencia, o de parte de ella cuando el interés de mantener el orden, el de evitar que se divulguen secretos técnicos o cualquier otra causa grave lo justifiquen.

**Discusión de prueba recibida y del objeto de demanda**

**Art. 528.-** En la misma audiencia de la producción de pruebas, o en la siguiente, si lo avanzado de la hora no permite hacerlo en ella, se procederá a la discusión de las que se hayan presentado así como a las del objeto de la demanda.

Cuando no sea suficiente una audiencia para la producción de las pruebas, el juez puede ordenar su continuación en una nueva audiencia, en la cual las partes presentarán sus medios de prueba, concluirán al fondo y el asunto quedará en estado de fallo.

### **Alegatos de bien probado**

**Art. 529.-** Cada una de las partes, en primer término la demandante, tiene facultad para hacer sus observaciones en respecto al objeto de la demanda. cuanto a las pruebas producidas, y exponer sus argumentos.

### **Potestad del Juez**

**Art. 530.-** El juez puede declarar terminada la discusión cuando se considere suficientemente edificado. Puede también, en el curso de la discusión o al finalizar ésta, solicitar de las partes informaciones adicionales o aclaraciones sobre hechos, alegaciones de derecho situaciones relativas al caso discutido.

### **Acta de Audiencia**

**Art. 531.-** Agotados los turnos el juez ordenará al secretario hacer constar en acta, sumariamente, todo lo ocurrido en la audiencia.

Esta acta la firmarán los miembros del tribunal y el secretario. En el curso de las cuarenta y ocho horas siguientes pueden las partes ampliar sus observaciones y argumentos, en escritos mecanografiados a dos espacios.

### **Ausencia de partes no suspende audiencia**

**Art. 532.-** La falta de comparecencia de una o de las dos partes a la audiencia de producción y discusión de las pruebas no suspende el procedimiento.

### **II: De la sentencia**

#### **Sentencia: competencia exclusiva del Juez**

**Art. 533.-** La apreciación de las pruebas, la decisión del caso y la redacción de la sentencia corresponden al juez quien puede hacer consultas a los vocales acerca de hechos o materias de carácter técnico que sean del conocimientos de éstos.

Salvo irregularidades de forma

### **lura novit curia: Juez resuelve fondo e incidentes en sentencia**

**Art. 534.-** El juez suplirá de oficio cualquier medio de derecho y decidirá en una sola sentencia sobre el fondo y sobre los incidentes, si los ha habido, excepto en los casos de irregularidades de forma.

15 días en caso de conflictos individuales, 30 días en caso de conflictos colectivos.

### **Plazo para pronunciamiento de sentencia**

**Art. 535.-** La sentencia será pronunciada en los quince días siguientes a la expiración del término señalado a las partes para presentar sus escritos de ampliación, cuando se trate de conflictos individuales, y en los treinta días, si se trata de conflictos jurídicos colectivos.

Cuando no se dictare sentencia dentro del plazo señalado, la parte más diligente podrá solicitar a la Suprema Corte de Justicia o al presidente del tribunal o de la corte, si se trata del Distrito Nacional y del Distrito Judicial de Santiago, que del caso sea apoderado otra jurisdicción del mismo grado u otra sala del mismo tribunal, para que dicte sentencia en los plazos precedentemente indicados. En caso de falta o reincidencia es aplicable la sanción establecida en el artículo V de la ley 2-91 del 23 de Enero de 1991.

### **Medidas de instrucción: interrupción del plazo**

**Art. 536.-** Si el juez ordenare cualquier medida de instrucción, el término no comenzará a contarse sino desde el día siguiente al de la ejecución de la medida ordenada.

### **Contenido mínimo de la sentencia**

**Art. 537.-** La sentencia se pronunciará en nombre de la República y debe enunciar:

Fecha y lugar

Tribunal que la emite

Generales de las partes

Pretensiones

Resumen de actos procesales

Hechos probados

1º. La fecha y lugar de su pronunciamiento;

2º. La designación del tribunal;

3º. Los nombres, profesión y domicilio de las partes, y los de sus representantes, si los tuvieren;

4º. Los pedimentos de las partes;

5º. Una enunciación sucinta de los actos de procedimiento cursados en el caso;

6º. La enunciación sumaria de los hechos comprobados;

Fundamentos y dispositivo

7º. Los fundamentos y el dispositivo;

Firma del Juez

8º. La firma del juez. En la fijación de condenaciones, el juez tendrá en cuenta la variación en el valor de la moneda durante el tiempo que mediere entre la fecha de la demanda y la fecha en que se pronunció la sentencia. La variación en el valor de la moneda será determinada por la evolución del índice general de los precios al consumidor elaborado por el Banco Central de la República Dominicana.

Dentro de 48 horas

### **Entrega copias del dispositivo de la sentencia**

**Art. 538.-** En las cuarenta y ocho horas del pronunciamiento de toda sentencia, el secretario enviará a cada una de las partes, por entrega especial, con acuse de recibo, una copia del dispositivo.

Cuando la parte demandada no haya elegido domicilio el envío se le hará al lugar donde el alguacil hubo notificado el escrito introductorio de la demanda.

Salvo consignación del duplo

### **Carácter ejecutorio: dentro tercer día**

**Art. 539.-** Las sentencias de los juzgados de trabajo en materia de conflictos de derechos serán ejecutorias a contar del tercer día de la notificación, salvo el derecho de la parte que haya sucumbido de consignar una suma equivalente al duplo de las condenaciones pronunciadas.

Cuando la consignación se realice después de comenzada la ejecución, ésta quedará suspendida en el estado en que se encuentre. En los casos de peligro en la demora, el juez presidente puede ordenar en la misma sentencia la ejecución inmediatamente después de la notificación.

Los efectos de la consignación en tal caso, se registrarán por lo dispuesto en el segundo párrafo de este artículo.

### **Carácter contradictorio de la sentencia**

**Art. 540.-** Se reputa contradictoria toda sentencia dictada por un tribunal de trabajo.

**TÍTULO III:**

# De las pruebas

**CAPÍTULO I:**

## Disposiciones generales

**Medios de prueba**

**Art. 541.-** La existencia de un hecho o de un derecho contestado, en todas las materias relativas a los conflictos jurídicos, puede establecerse por los siguientes modos de prueba:

- 1º. Las actas auténticas o las privadas;
- 2º. Las actas y registros de las autoridades administrativas de trabajo;
- 3º. Los libros, libretas, registros y otros papeles que las leyes o los reglamentos de trabajo exijan a empleadores o trabajadores;
- 4º. El testimonio;
- 5º. Las presunciones del hombre;
- 6º. La inspección directa de lugares o cosas;
- 7º. Los informes periciales;
- 8º. La confesión;
- 9º. El juramento.

Poder soberano del juez en la apreciación

**Admisibilidad de los medios de prueba**

**Art. 542.-** La admisibilidad de cualquiera de los modos de prueba señalados en el artículo que antecede queda subordinada a que su producción se realice en el tiempo y en la forma determinada por este código. Los jueces gozan de un poder soberano de apreciación en el conocimiento de estos modos de prueba.

**CAPÍTULO II:**

## De la prueba escrita

**Depósito de documentos**

**Art. 543.-** La parte que se desee hacer valer como modo de prueba un acta auténtica o privada actas o registros de las autoridades administrativas de trabajo o libros, libre-

Facultad del Juez de aceptarlos como medida de instrucción

tas, registros o papeles de los señalados en el ordinal 3o. del artículo 541 está obligada a depositarlos en la secretaría del tribunal de trabajo correspondiente, con un escrito inicial, según lo prescrito en los artículos 508 y 513.

### **Documentos presentados fuera de plazo**

**Art. 544.-** No obstante lo dispuesto en el artículo que antecede, es facultativo para el juez oídas las partes autorizar, con carácter de medida de instrucción, la producción posterior al depósito del escrito inicial, de uno o más de los documentos señalados en dicho artículo:

- 1º. Cuando la parte que lo solicite no haya podido producirlos en la fecha del depósito del escrito inicial, a pesar de haber hecho esfuerzo razonables para ello y siempre que en dicho escrito, o en la declaración depositada con éste, se haya reservado la facultad de solicitar su admisión en el curso de los procedimientos, especificando el documento de que se trata;
- 2º. Cuando la parte que lo solicite demuestre satisfactoriamente que en la fecha del depósito de su escrito inicial desconocía la existencia del documento cuya producción posterior pretende hacer o cuando la fecha de éste fuere posterior a la del depósito de su escrito inicial.

### **Trámite de recepción de documento extemporáneo**

**Art. 545.-** La solicitud de autorización indicada en el artículo 544 debe hacerse por escrito que depositará la parte interesada junto con el documento cuya producción pretenda hacer, indicando el hecho o el derecho que se proponga probar con él. El secretario del tribunal remitirá inmediatamente copia del escrito y del documento a la parte contraria, para que en las cuarenta y ocho horas subsiguientes comunique por secretaría su asentimiento o sus observaciones a lo solicitado.

### **Resolución denegando o concediendo la recepción**

**Art. 546.-** En las cuarenta y ocho horas subsiguientes al vencimiento del plazo señalado en la última parte del artículo 545 el juez concederá o negará lo solicitado, por ordenanza que comunicará el secretario a las partes un día después de su fecha a más tardar.

La ordenanza que autorice la producción señalará a cada una de las partes un término de tres días ni mayor de cinco para que exponga en secretaría verbalmente o por escrito sus respectivos medios en relación con la nueva producción.

El término señalado a la parte contra quien se haya producido el documento correrá a contar de la notificación hecha por la contraria.

### **Producción de pruebas de Actos de las Autoridades Administrativas de Trabajo**

**Art. 547.-** La producción de las actas o registros de las autoridades administrativas de trabajo se hará siempre mediante copias certificadas por el jefe de la oficina en la cual existan los originales de los mismos.

Las partes podrán hacerse certificar por el departamento de Trabajo o por la autoridad local que ejerza sus funciones copias del contenido de sus respectivos libros, libretas, registros o papeles que hayan de producir en una contestación cuando el uso al cual están destinados éstos o alguna disposición legal o reglamentaria no permitan depositarlos en la secretaría.

## **CAPÍTULO III:**

# Del testimonio

### **Formalidades para la prueba testimonial**

**Art. 548.-** La audición de testigos debe efectuarse en la audiencia de producción de pruebas.

Sólo pueden ser oídos los que figuren en lista depositada dos días antes de la audiencia, por lo menos, en la secretaría del tribunal, donde podrá cada parte solicitar la copia correspondiente.

En cada lista se enunciarán:

- 1º. Los nombres, profesión, domicilio y residencia de cada testigo;
- 2º. Los nombres, profesión y domicilio del empleador a quien preste servicios, si el testigo es un trabajador, o la

clase de negocio a la cual se dedique si es empleador o la declaración de que el testigo no es ni trabajador ni empleador;

3º. Los hechos sobre los cuales puede declarar el testigo.

### **Inadmisión de prueba testimonial. Acta escrita reconocida o declarada**

**Art. 549.-** No pueden admitirse testimonio contra el contenido de una acta escrita cuya validez haya sido reconocida o declarada.

El acta cuyas firmas o contenidos no hayan sido objeto de contestación se tendrá como reconocida.

### **Partes deben precisar objeto de prueba**

**Art. 550.-** Antes de comenzar la audición de los testigos, el juez pedirá a las partes que precisen lo que se propongan probar con ella.

Los hechos no contestados, los que tengan relación con la prohibición contenida en el artículo 549 y los que carezcan de pertinencia serán excluidos por el juez, de oficio o a solicitud de parte.

Salvo cuando sean trabajadores o por falta o insuficiencia de prueba

### **Prohibición de testigos menores de 15 años**

**Art. 551.-** No pueden declarar como testigos los menores de quince años salvo cuando se trate de trabajadores.

Sin embargo, el juez puede admitir o disponer que se oiga como simple relato lo que sea del conocimiento de los menores de quince años no trabajadores cuyo discernimiento fuere presumible, en caso de falta o insuficiencia de otro elemento de prueba.

### **Formalidades en la recepción de testimonios**

**Art. 552.-** Los testigos declararán por separado y no podrán hacer uso de escrito, diagrama o dibujo alguno.

Antes de declarar, cada testigo dirá, a invitación del juez, su nombre, profesión, domicilio y residencia, si es pariente o afín de una de las partes, en qué grado, y luego prestará juramento o hará solemne promesa de decir la verdad.



### **Tacha de testigos**

**Art. 553.-** Serán excluidos como testigos, a solicitud de parte:

- 1º. El pariente o afín de una de las partes, en línea directa sea cual fuere el grado, y en la colateral hasta cuarto grado inclusive;
- 2º. El cónyuge de una de las partes o la persona que lo haya sido;
- 3º. La persona que viva bajo el mismo techo con una de las partes, a cualquier título que sea;
- 4º. La persona que sostenga o haya sostenido una litis con una de las partes en el curso de los dos años anteriores al caso para el cual se requiere su declaración;
- 5º. La que mantenga una actitud notoriamente hostil o de manifiesta enemistad respecto de una de las partes o de su mandatario;
- 6º. La que haya estado ligada a alguna de las partes por algún contrato de trabajo terminado por voluntad unilateral, con justa causa o sin ella, en el curso de los seis meses anteriores al caso para el cual se requiere su declaración;
- 7º. La que haya sido condenada en virtud de una sentencia irrevocable por crimen, o por robo, estafa, abuso de confianza o falso testimonio. En todo caso, el juez presidente puede admitir la tacha de cualquier testigo siempre que haya grave sospecha de que tiene interés en deponer en favor o en contra de una de las partes.

### **Oportunidad de presentación de tachas**

**Art. 554.-** La parte interesada en hacer excluir la audición de un testigo por una de las causas enumeradas en el artículo 553, debe proponer la tacha correspondiente antes de que el testigo preste juramento o haga promesa de decir la verdad. El juez interrogará al testigo tachado acerca de los hechos en los cuales se funde la causa invocada y decidirá seguidamente.

### **Procedimiento para interrogatorio**

**Art. 555.-** El juez señalará al testigo que no haya sido objeto de tacha o cuya tacha no haya sido admitida, los hechos sobre los cuales habrá de versar su declaración de acuerdo con la indicación que conste en la lista depositada por la parte interesada y le pedirá que los relate.

Una vez terminada la relación de los hechos, el juez, los vocales y en último término las partes, podrán interrogar al testigo o pedirle explicaciones acerca de los hechos comprendidos en su relación o conexión con ésta, así como de cualesquiera circunstancias que puedan poner de manifiesto su veracidad o su imparcialidad.

El juez podrá intervenir en el interrogatorio que hagan los vocales o las partes sea para concretar o explicar al testigo las preguntas, ya para limitarlas, cuando sea procedente, ya en fin, para excluirlas, en el caso de que a juicio suyo, insinúen la contestación que desee obtener quien las haya hecho.

Hasta 3 por hecho

#### **Potestad de limitar número de testigos**

**Art. 556.-** El juez podrá, también limitar hasta tres el número de testigos que presente cada una de las partes para depone del mismo hecho, caso en el cual deberá escoger, para su audición, los que señale la parte que los haya requerido.

#### **Acta de audiencia**

**Art. 557.-** En el acta de audiencia debe hacerse constar sumariamente la declaración de cada testigo así como las preguntas que se le hayan hecho y las respuestas correspondientes.

#### **CAPÍTULO IV:**

## **De la inspección directa de lugares y de cosas**

#### **Traslado del Tribunal a los lugares vinculados al hecho a probar**

**Art. 558.-** Cuando los hechos expuestos por las partes en sus respectivos escritos o en el curso de la audiencia de conciliación resulte útil a la sustanciación de la causa la inspección directa de alguna fábrica, taller o cualquier lugar de trabajo dependencia o accesorio del mismo o que tenga relación inmediata con la ejecución de contratos de trabajo, el juez podrá ordenar a solicitud de la parte, por insinuación de uno de los vocales o de oficio, el traslado del tribunal a la fábrica, taller o lugar del cual se trate.

Tendrá igual facultad, cuando la utilidad de la inspección resulte de las observaciones y exposiciones que hagan las partes en la audiencia de producción y discusión de pruebas o en las ampliaciones subsiguientes:

### **Celebración de Audiencia en los lugares vinculados al hecho a probar**

**Art. 559.-** En el caso previsto en la primera parte del artículo 558, el juez podrá disponer que la audiencia de producción y discusión de pruebas, en su primera etapa o en ambas tenga lugar en la misma fábrica, taller o lugar objeto de la inspección.

### **Inspección sobre bienes susceptibles de desplazamiento**

**Art. 560.-** Cuando la utilidad de la inspección sólo se refiera a una o más cosas cuyo desplazamiento es posible con poco o ningún gasto o perjuicio de su propietario y sin interrupción apreciable del trabajo, la inspección podrá hacerse en el local donde se constituya el tribunal.

### **Condiciones para la Inspección Directa**

**Art. 561.-** La inspección directa podrá ser ordenada en el curso de cualquier audiencia, comprendida la de conciliación o mediante ordenanza.

En el primer caso, la indicación del lugar, día y hora por el juez, al ordenarla, valdrá citación a las partes presentes o debidamente representadas.

Cuando la inspección haya de verificarse en virtud de ordenanza, el secretario citará las partes, para que estén presentes, si lo desean.

Se procederá del mismo modo cuando la inspección haya sido ordenada en audiencia, respecto de la parte no compareciente o no representada.

### **Término para la Inspección Directa**

**Art. 562.-** Entre la fecha de la citación y la de la inspección debe haber un término que permita a las partes estar presentes o hacerse representar.

En los casos de inspección de lugar ordenada en audiencia, el juez podrá disponer que el traslado se efectúe

inmediata mente, y aunque la audiencia continúe en el lugar objeto de la inspección, siempre que las partes se encuentren presentes o debidamente representadas.

Podrá procederse de igual modo en los casos de inspección de cosas cuyo desplazamiento inmediato es posible, según se prescribe en el artículo 560.

### **Acta de inspección**

**Art. 563.-** El secretario redactará acta de toda inspección.

## **CAPÍTULO V:**

# De los Informes Periciales

A solicitud de parte o de oficio

### **Examen de peritos**

**Art. 564.-** El juez podrá ordenar, a solicitud de parte o de oficio, que se proceda a un examen de peritos, cuando la naturaleza o las circunstancias del litigio exijan conocimientos especiales.

### **Requisitos para examen de peritos**

**Art. 565.-** El examen puede ser ordenado en el curso de una audiencia o por ordenanza.

En uno u otro, el juez debe indicar:

- 1º. Los nombres de uno o más peritos;
- 2º. La facultad de las partes de sustituir por otros o aún por uno solo de su elección los designados por el juez;
- 3º. El objeto preciso sobre el cual habrá de versar el examen;
- 4º. El día y la hora en que deben prestar juramento los peritos designados o sus sustitutos.

### **Procedimiento para selección de peritos**

**Art. 566.-** El secretario enviará copia de la ordenanza a las partes y a los peritos en las veinticuatro horas de su fecha.

Si el examen es ordenado en el curso de una audiencia el secretario enviará copia del acta a los peritos en el término señalado en este artículo.

En el caso de que las partes hagan uso de la facultad de escoger los peritos en sustitución de los designados por el juez, la más diligente lo comunicará al secretario, en el escrito redactado y firmado por ellas, o por declaraciones en secretaría, de la cual se redactará acta que firmarán dichas partes, si saben y pueden hacerlo, con el secretario.

Este enviará copia del escrito o del acta de declaración tanto a los peritos sustituidos como a los sustitutos, en el término indicado en la primera parte del presente artículo.

### **Recusación de peritos**

**Art. 567.-** Las partes que no usen de la facultad de escoger peritos por si mismas pueden recusar los designados por el juez, antes de la fecha fijada para el juramento.

Los peritos elegidos por ellas sólo pueden ser recusados cuando la causa de recusación o el conocimiento de su existencia sean posteriores a la elección.

### **Edad mínima para actuar como perito**

**Art. 568.-** Pueden actuar como peritos los mayores de dieciséis años, en el caso de tratarse de trabajadores.

En cualquier otro caso los peritos deben tener no menos de dieciocho años.

Pueden ser recusados como perito la persona comprendida en cualquiera de los casos señalados por el artículo 553.

El perito cuya recusación sea admitida debe ser sustituido por otro designado en la misma sentencia por el juez.

Se procederá de igual modo en los casos de no aceptación de un perito o de que causas de fuerza mayor le impidan desempeñar sus funciones.

En los casos señalados por los dos párrafos que anteceden, la partes conservarán en cuanto al sustituto, la facultad que les acuerda el ordinal 2o. del artículo 565.

### **Juramento de peritos**

**Art. 569.-** Los peritos deben prestar juramento ante el juez en el día y la hora indicados.

Cuando su actuación deba realizarse en un municipio distinto del asiento del tribunal pueden prestar juramento ante el juez de paz del mismo, y si funcionare en él más de uno, ante el que señale el juez de todo lo cual se dará conocimiento oportuno a las partes para que se encuentren presentes si lo desean.

#### **Acta de juramentación: requisitos**

**Art. 570.-** El acta de juramentación de los peritos indicará la fecha, hora y lugar en que se dará comienzo a las operaciones.

La parte que no comparezca a la presentación de juramento puede tomar conocimiento de la fecha, hora y lugar indicados en el acta, en la secretaría del tribunal ante el cual se haya prestado.

#### **Deber de las partes de colaborar con perito**

**Art. 571.-** Las partes están obligadas a dar a los peritos todas las informaciones que éstos les soliciten, en relación con la materia objeto de su examen.

Pueden darles, además las que consideren útiles, aun cuando no les sean solicitadas.

#### **Asesores técnicos de las partes**

**Art. 572.-** Las partes pueden hacerse acompañar de técnicos o personas entendidas cuando asistan a un examen pericial.

La intervención de estas personas se limitará a ilustrar y aconsejar a la parte a quien acompañen sin que en caso alguno puedan discutir con los peritos ni tratar de influir en ninguna forma en el resultado de las operaciones que estos realicen.

#### **Informe de peritos**

**Art. 573.-** Los peritos redactarán y firmarán un sólo informe en el cual harán constar la opinión de la mayoría y los motivos en que se funde.

Cuando hubiere opiniones distintas, las indicarán con sus motivos, pero sin dar a conocer los nombres de sus respectivos sustentadores.

**Depósito de informe**

**Art. 574.-** El informe será depositado en la secretaría del tribunal, acompañado de las copias correspondientes y de la del juramento, cuando haya sido prestado ante al juez de paz, en el término de quince días a contar del que siga al juramento.

Este término puede ser aumentado por el juez en casos justificados a solicitud de los peritos.

**CAPÍTULO VI:****De la confesión**

A solicitud de parte o de oficio

**Comparecencia Personal**

**Art. 575.-** El juez podrá ordenar la comparecencia personal de las partes en cualquier estado de la causa, sea de oficio o a solicitud de una de ellas.

**Requisitos de la comparecencia**

**Art. 576.-** La ordenanza de comparecencia personal indicará el día, hora y lugar en que debe verificarse y dispondrá la citación de las partes tres días, por los menos, antes de la fecha fijada para la audiencia.

Cuando la comparecencia es ordenada en le curso de una audiencia, las partes presentes o debidamente representadas se tendrán como citadas.

La comparecencia de las asociaciones de empleadores o de trabajadores se hará por medio de sus representantes; la de las demás personas morales, por sus respectivos gerentes o administradores.

En ningún caso podrá ordenarse la comparecencia de una asociación u otra persona moral cuyo representante, gerente o administrador no tenga conocimiento personal de los hechos controvertidos.

**Solicitud de parte equivale a promesa de comparecer**

**Art. 577.-** La solicitud de comparecencia personal hecha por una de las partes vale promesa suya de comparecer personalmente.

### Proceso de la comparecencia personal

**Art. 578.-** El día de la audiencia la parte que haya solicitado la comparecencia indicará al juez, en forma concreta, los hechos sobre los cuales desea que se interrogue a la otra.

Esta última puede luego de haber respondido al interrogatorio, solicitar que se interrogue a la primera sobre los mismos hechos o sobre otros que tengan relación con las cuestiones de hecho o de derecho en discusión.

### Rechazo de preguntas

**Art. 579.-** El juez podrá negarse a transmitir a una de las partes las preguntas sugeridas por la otra:

Hechos no concluyentes o  
impertinentes

Ataques al honor o consideración

- 1º. Cuando se trate de hechos no concluyentes o no pertinentes;
- 2º. Cuando las preguntas mismas o sus respuestas puedan referirse a hechos o circunstancias que ataque el honor o la consideración de la parte interrogada, de su cónyuge, o de uno de sus parientes o afines más próximos.

### Circunstancias que autorizan a las partes para abstenerse a contestar

**Art. 580.-** Una parte puede negarse a contestar una pregunta:

- 1º. En el caso previsto en el ordinal 2o. del artículo que antecede;
- 2º. Cuando se trate de hechos extraños al proceso o de hechos en los cuales por no haber intervenido personalmente la parte interrogada, carezca ésta de información suficiente para responder;
- 3º. Cuando la pregunta tenga relación con procedimientos o métodos de trabajo, descubrimientos o invenciones cuyo secreto no desee revelar la parte interrogada y tenga derecho a ello.

Puede constituir presunción en  
contra

### Ausencia o negativa a contestar

**Art. 581.-** La falta de comparecencia o la negativa a contestar de una de las partes sin causa justificada, puede ser admitida como presunción contra ella.



**Acta de interrogatorio**

**Art. 582.-** El acta de interrogatorio enunciará sumariamente las preguntas hechas por el juez, requeridas o no por las partes, y sus respectivas contestaciones.

Será redactada en la misma audiencia y leída allí mismo a las partes, quienes manifestarán su conformidad o reparos y firmarán, si saben y quieren hacerlo, con el juez, los vocales y el secretario.

De todo esto se dará constancia al final del acta.

**CAPÍTULO VII:**

## Del juramento

**Modalidades del juramento**

**Art. 583.-** El juramento sólo puede ser deferido o referido en audiencia.

**Sección primera:****Del Juramento Decisorio****Prueba mediante juramento decisorio.**

**Art. 584.-** En los procedimientos relativos a los conflictos jurídicos cualquiera de las partes podrá deferir a la otra el juramento decisorio, sobre uno o más hechos concretos personales a la última, en los casos de ausencia de cualquier otro modo de prueba útil.

El litigante a quien le sea deferido el juramento puede a su vez, referirlo a su adversario.

Se tendrá como probado todo hecho sobre el cual se defiera el juramento, cuando la parte a quien sea deferido se niega a prestarlo o a referirlo, sin causa justificada.

Deberá sucumbir en sus pretensiones la parte que se negare a prestar el juramento que le haya sido referido.

**Sección segunda:**

**Del Juramento Supletorio**

**Deferido de oficio: sólo ante prueba incompleta**

**Art. 585.-** Sólo puede deferirse de oficio el juramento en el caso de hechos cuya prueba sea incompleta.

El juramento deferido de oficio no puede ser referido.

**TÍTULO IV:**

# De los incidentes de procedimientos

**CAPÍTULO I:**

## De los Medios de Inadmisión de la acción

En cualquier estado. Actuación dilatoria puede causar daños y perjuicios

**Validez y oportunidad para proponerlos**

**Art. 586.-** Los medios deducidos de la prescripción extintiva, de la aquiescencia válida, de la falta de calidad o de interés, de la falta de registro en el caso de las asociaciones de carácter laboral, de las cosa juzgada o de cualquier otro medio que sin contradecir al fondo de la acción la hagan definitivamente inadmisibles, pueden proponerse en cualquier estado de causa, salvo la posibilidad para el juez de condenar a daños y perjuicios a los que se hayan abstenido, con intención dilatoria de invocarlos con anterioridad.

**CAPÍTULO II:**

## De las excepciones de declinatoria

En cualquier estado de la causa, por las partes o de oficio

**Validez y oportunidad para proponerlas**

**Art. 587.-** La declinatoria por causa de incompetencia en razón de la materia puede ser solicitada en todo estado de causa por cualquiera de las partes.

Si ninguna de éstas la solicitare, el juez la ordenará de oficio.

Antes de la producción de las pruebas

**Incompetencia territorial, litis pendencia o conexidad: oportunidad para ponerlas**

**Art. 588.-** La declinatoria por causa de incompetencia territorial, de litispendencia o de conexidad sólo puede

ser ordenada a solicitud de la parte demandada antes de la producción y discusión de las pruebas.

### **Excepción declinatoria. Resuelta en sentencia**

**Art. 589.-** La excepción de declinatoria se juzgará con lo principal.

## **CAPÍTULO III:**

# De las excepciones de nulidad

### **Nulidad de actuaciones o diligencias por plazo: supuestos**

**Art. 590.-** Será declarada nula toda diligencia o actuación verificada antes de la expiración del plazo legal que deba precederle o después de expirado aquel en el cual haya debido ser verificada:

Cuando afecte derecho de defensa

Impida o dificulte aplicación de normas

- 1º. Cuando la inobservancia del plazo perjudique el derecho de defensa de una de las partes o derechos consagrados por este código con carácter de orden público;
- 2º. Cuando impida o dificulte la aplicación de este código o de los reglamentos de trabajo.

También será declarada nula toda diligencia o actuación practicada por terceros en nombre de cualquiera de las partes en violación de lo prescrito por el artículo 502 relativo al mandato.

### **Nulidad declarable de oficio**

**Art. 591.-** En los casos previstos por este capítulo la nulidad puede ser pronunciada, aun de oficio, en cualquier estado de la causa.

### **Reposición de actos o resolución de fondo**

**Art. 592.-** La sentencia que admita la nulidad, fijará la fecha para conocer del asunto, si fuere pertinente. El juez puede, si la nulidad, a juicio de éste, no le impide conocer y juzgar el caso, en la misma sentencia, pero por disposiciones distintas, estatuir sobre la nulidad y el fondo del litigio, salvo poner previamente a las partes en mora de concluir sobre el fondo, en una próxima audiencia.

**CAPÍTULO IV:**

## De las excepciones de irregularidad de forma

A petición de parte

**Solicitud de corrección de acta viciada**

**Art. 593.-** La parte que tenga interés en que se ordene la nueva redacción o la corrección de un acta viciada en los casos de omisión de una mención sustancial de mención incompleta, ambigua u oscura, puede solicitarlo por escrito dirigido al juez u oralmente en audiencia, antes de toda discusión.

**Corrección de acta en audiencia o procedimiento corrección posterior**

**Art. 594.-** Cuando la solicitud se haga en audiencia y el acta emane de la parte adversa, esta puede optemperar inmediatamente, dictando en la misma audiencia la nueva redacción o la corrección del acta o de la parte del acta señalada como irregular, o prometiendo hacerlo en el curso de los tres días siguientes.

En el primer caso, la audiencia podrá continuar si la parte que propuso la excepción no tuviere interés evidente en oponerse.

Cuando hubiere oposición legítima de la parte que haya propuesto la excepción, o cuando la nueva redacción o corrección del acta irregular hubiera de hacerse después de la audiencia, el juez ordenará la suspensión de ésta y fijará día y hora para continuarla.

A partir de la corrección del acta

**Dies a quo: inicio de conteo de plazo**

**Art. 595.-** En todos los casos de nueva redacción o de corrección de actas señaladas como comienzo de un plazo para una diligencia o actuación, dicho plazo comenzará a contar de la fecha de la nueva redacción o de la corrección de las mismas.

**Orden de corrección de acta de oficio**

**Art. 596.-** El juez puede ordenar de oficio, antes de toda discusión, la nueva redacción o la corrección del acta en la cual, a juicio suyo, se haya omitido una mención sus-

tancial, o que contenga mención incompleta, ambigua u oscura.

La ordenanza que disponga la nueva redacción o la corrección del acta, acordará un plazo de tres días para su ejecución.

Se procederá del mismo modo cuando ordene la nueva redacción o corrección en audiencia, salvo el caso previsto en la primera parte del artículo 594.

Las excepciones previstas en éste código, deben bajo pena de inadmisibilidad presentarse simultáneamente antes de toda defensa al fondo o medio de inadmisión.

**TÍTULO V:**

# De la recusación

**Motivos**

**Art. 597.-** Cualquiera de los miembros de un juzgado de trabajo puede ser recusado:

- 1º. Cuando tenga algún interés personal en el asunto, o cuando lo tenga su cónyuge o quien lo hubiese sido o algún pariente o afín en línea directa o pariente en línea colateral hasta el cuarto grado inclusive;
- 2º. Cuando viva con una de las partes bajo el mismo techo a cualquier título que sea;
- 3º. Cuando haya opinado sobre el asunto;
- 4º. Cuando sostenga o haya sostenido una litis con una de las partes en el curso de los dos años anteriores, o cuando la sostenga o la hubiere sostenido en igual término su cónyuge, uno de sus parientes o afines de segundo grado en línea colateral;
- 5º. Cuando mantenga una actitud notoriamente hostil o de manifiesta enemistad respecto de una de las partes o de su mandatario.

Cualquiera de los vocales puede ser recusado; además, cuando haya estado ligado a una de las partes por algún contrato de trabajo terminado por voluntad unilateral, con justa causa o sin ella, en el curso de los seis meses anteriores a la introducción de la demanda de que se trata.

**Inhibición**

**Art. 598.-** El miembro de un juzgado de trabajo que se encuentre en uno de los casos de recusación enumerados en el artículo 597 debe declararlo a los demás y solicitar su exclusión de quien deba acordarla.

Puede solicitarla, además, cuando circunstancias particulares, que no está obligado a revelar, no le permitan actuar con plena independencia o imparcialidad.

### **Solicitud de recusación**

**Art. 599.-** La recusación debe ser solicitada en escrito depositado en la secretaría del tribunal apoderado del asunto, antes de que este se encuentre en estado de ser juzgado.

También puede ser solicitada por declaración verbal en la Secretaría.

De esta declaración se levantará acta que firmará la parte recusante o su mandatario, si sabe y puede hacerlo, con el secretario.

Debe ser motivada

### **Admisión o rechazo de recusación**

**Art. 600.-** El secretario dará copia del escrito o del acta del miembro recusado, en las veinte y cuatro horas siguientes al depósito o a la declaración para que admita o niegue los hechos señalados como causa de la recusación.

El miembro recusado admitirá o negará estos hechos, en escrito o por declaración en secretaría, en las cuarenta y ocho horas de la entrega de la copia mencionada en el presente artículo.

La contestación del miembro recusado debe estar sumariamente motivada cuando niegue los hechos alegados por la parte recusante.

En este caso, el secretario enviará un expediente a la corte de trabajo en las cuarenta y ocho horas subsiguientes al depósito de la contestación o a la declaración del miembro recusado.

Carece de recurso ulterior

### **Recusación la resuelve la Corte de Trabajo**

**Art. 601.-** La recusación será decidida por la corte de trabajo en los cinco días de la recepción del expediente.

La decisión pronunciada al respecto no será susceptible de ningún recurso.



## TÍTULO VI:

# De la intervención

## CAPÍTULO I:

## De la intervención voluntaria

**Tercero con interés legítimo**

**Art. 602.-** El tercero que tenga interés legítimo en un conflicto de trabajo puede intervenir en él como parte.

**Requisitos del escrito de intervención**

**Art. 603.-** La intervención se iniciará mediante escrito depositado en la secretaría del tribunal, con los documentos que justifiquen el interés de la parte interviniente y los que sirvan de base a sus pretensiones si los hubiere.

El escrito inicial debe contener:

Designación de tribunal  
Generales del interviniente

1º. La designación del tribunal al cual se dirija;  
2º. Los nombres, profesión, domicilio y menciones relativas a la cédula personal de identidad de la parte interviniente y la indicación precisa de un domicilio de elección en el mismo lugar donde tenga su asiento el tribunal;

Generales de las partes en conflicto

3º. Los nombres, profesión y domicilio real respectivos del demandante y demandado;

Interés legítimo alegado  
Hechos, pretensión, y medios de prueba

4º. El interés legítimo que se alegue para intervenir;  
5º. El objeto de la intervención y una exposición sumaria de los medios de hecho y de derecho en los cuales se funde;

Fecha y firma

6º. La fecha del escrito y la firma del tercero interviniente o de su mandatario.

**Inadmisibilidad de intervención**

**Art. 604.-** En ningún caso será admisible la intervención después de celebrada la audiencia de producción y discusión de pruebas.

**Continuidad de procedimientos**

**Art. 605.-** La intervención no detendrá el curso regular de los procedimientos, pero podrá prolongarlo en cuanto fuere necesario para garantizar los derechos de defensa de terceros intervinientes o de la parte que requiera la intervención de un tercero, según se prescribe en el capítulo siguiente.

**Plazos para actuaciones del interviniente**

**Art. 606.-** Cuando el propio interés de la parte interviniente no sea contrario al de una de las partes principales, las actuaciones y diligencias de la primera se ejecutarán en los plazos señalados por este Código a dicha parte.

En el caso contrario, la parte interviniente gozará de plazos iguales a los acordados a las partes principales, pero sus actuaciones y diligencias deberán ser ejecutadas antes que las de éstas.

**CAPÍTULO II:****De la intervención forzosa****Por iniciativa de parte**

**Art. 607.-** Cualquiera de las partes puede requerir la intervención de un tercero.

Igual a demanda

**Procedimiento para solicitud**

**Art. 608.-** La parte que tenga interés en requerir la intervención se ceñirá a las reglas prescritas para la demanda introductiva de la acción.

**Intervención se resuelve en sentencia**

**Art. 609.** La intervención y la demanda principal se decidirán por una misma sentencia.

## TÍTULO VII:

# Del procedimiento sumario

## Pretensiones admisibles

**Art. 610.-** El procedimiento establecido en este capítulo sólo se aplica en las materias enumeradas en el último párrafo del artículo 487.

## Incumplimiento de convención colectiva o laudo

**Art. 611.-** La parte que pretenda exigir el cumplimiento de un convenio colectivo o de un laudo sobre condiciones de trabajo, o el pago de daños y perjuicios a falta de dicho cumplimiento, debe hacerlo mediante demanda escrita dirigida al juez del tribunal competente o por declaración en la secretaría de dicho tribunal.

## Requisitos de la demanda

**Art. 612.-** El escrito de demanda o la declaración que la contenga expresará:

Generales de las partes

1º. Los nombres, domicilio y demás menciones necesarias para la identificación de la demandante y de la demandada así como el último domicilio elegido por una y otra en el convenio colectivo o en los procedimientos de arbitraje, y el que elija la primera si se propone cambiarlo;

Fecha de convenio o laudo

2º. La fecha del convenio o del laudo cuyo cumplimiento se persigue y la fecha y el número de su registro en el departamento de trabajo;

Daños y perjuicios reclamados

3º. Los daños y perjuicios reclamados, en caso de persistencia en el incumplimiento del convenio o del laudo, con las bases del avalúo de los mismos;

Fecha y firma

4º. La fecha del escrito de demanda o de declaración y la firma de la parte, si se trata de demanda escrita.

## Emplazamiento: dentro de 24 horas

**Art. 613.-** En las veinte y cuatro horas de la entrega del escrito o de la fecha de la declaración el juez autorizará la notificación de la demanda a la parte demandada y su citación para la audiencia que fije en el mismo auto.

Entre la fecha de la citación y la de la audiencia mediará un término de no menos de un día franco.

Artículo 512 CT

### **Contenido y procedimiento de notificación**

**Art. 614.-** La notificación de la demanda y la citación se practicarán conforme a lo prescrito en el artículo 512.

Presentación de pretensiones

### **Constitución de Juzgado**

**Art. 615.-** El día y hora fijados para la comparecencia, reunidos el juez y los vocales en audiencia pública, con asistencia del secretario, el primero declarará constituido el juzgado en sus atribuciones de conciliación y juicio y pedirá a las partes que expongan, sin discutir las, sus respectivas pretensiones.

Alegatos de conclusiones

### **Desarrollo de la conciliación**

**Art. 616.-** Oír a las partes se procederá de acuerdo con lo establecido en los artículos 517, 518 y 519.

Transcurrido un tiempo razonable sin que se logre la conciliación de las partes, el juez ofrecerá la palabra a éstas para la discusión del caso y les pedirá que depositen en secretaría sus respectivas conclusiones motivadas.

### **Plazo para dictar el fallo: ocho días**

**Art. 617.-** La sentencia será pronunciada en los ocho días subsiguientes a la discusión, salvo el caso de que la sustanciación del asunto exija alguna medida de instrucción o la celebración de nueva audiencia en el cual las partes deben presentar sus conclusiones al fondo.

En dicho caso el término correrá un día después de la ejecución de la medida ordenada o de la celebración de la nueva audiencia.

Se declaran comunes a la presente materia los artículos 533, 534, 536, 537, 538 y 539.

10 días

### **Plazo para apelar y procedimiento**

**Art. 618.-** La apelación de las sentencias pronunciadas en materia sumaria debe interponerse en los diez días de su notificación, en la forma establecida para la materia ordinaria.

La sustanciación y el juicio del recurso y la notificación de la sentencia se practicarán conforme a lo prescrito en el presente título.

**TÍTULO VIII:**

# De los recursos

**CAPÍTULO I:**

## De la apelación

**Sección primera:****Disposiciones generales**

Excepciones

**Admisibilidad de recursos**

**Art. 619.-** Puede ser impugnada mediante recurso de apelación toda sentencia dictada por un juzgado de trabajo en materia de conflictos jurídicos, con excepción:

Inferiores a 10 salarios mínimos

1º. De las relativas a demandas cuya cuantía sea inferior a diez salarios mínimos;

Irrecurribles según el CT

2º. De las que este código se declara no susceptibles de dichos recursos. Las sentencias que decidan sobre competencia son apelables en todos los casos.

**Legitimación para recurrir**

**Art. 620.-** Sólo puede interponer recurso de apelación contra una sentencia quien ha figurado en ella como parte.

**Sección segunda:****Del procedimiento preliminar****Forma y plazo de apelación**

**Art. 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.

**Interposición apud acta**

**Art. 622.-** También puede ser interpuesto por declaración de la parte o de su mandatario en la secretaría.

En este último caso, el secretario redactará acta de la declaración la cual firmará con él la parte apelante o su mandatario, si sabe y puede hacerlo.

### Requisitos del escrito de apelación

**Art. 623.-** El escrito de apelación debe contener:

- |  |   |
|--|---|
| Generales del apelante                             | 1º. Los nombres, profesión y domicilio real del apelante, las enunciaciones legales relativas a su cédula personal de identidad y la indicación precisa de un domicilio de elección en el lugar donde tenga su asiento la corte de trabajo ante la cual se recurra; |
| Fecha de sentencia y generales de las contrapartes | 2º. La fecha de la sentencia contra la cual se apela y los nombres, profesión y domicilio real de las personas que hayan figurado como partes de la misma;  |
|  | 3º. El objeto de la apelación y una exposición sumaria de los medios de hecho y de derecho en los cuales se funde;  |
|  | 4º. La fecha del escrito y la firma del apelante o la de su mandatario.   |

### Requisitos apelación apud acta

**Art. 624.-** En el caso de la apelación se haga por declaración en secretaría, debe contener las enunciaciones señaladas en los tres primeros ordinales del artículo 623.

### Notificación a la contraparte de la apelación: dentro de 5 días

**Art. 625.-** En los primeros cinco días que sigan al depósito del escrito o a la declaración, el secretario enviará copia a la parte adversa, sin perjuicio del derecho de recurrente de notificar su apelación a su contraparte.

### Escrito de defensa contra apelación: requisitos

**Art. 626.-** En el curso de los diez días que sigan a la notificación indicada en el artículo 625, la parte intimada debe depositar en la secretaría de la corte su escrito de defensa, el cual expresará:

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| Generales de las partes | 1º. Los nombres, profesión y domicilio real de dicha parte, las enunciaciones relativas a su cédula personal de identidad y la indicación precisa de un domicilio de elección en el lugar de donde tenga su asiento la corte; |
| Fecha de notificación   | 2º. La fecha de la notificación del escrito de apelación o del acta de declaración;   |

Hechos y fundamentos jurídicos.  
Pedimentos en casos de apelación  
incidental

Fecha y firma

- 3º. Los medios de hecho y de derecho que la intimada oponga a los de la apelante así como los suyos propios en el caso de que se constituya apelante incidental y sus pedimentos;
- 4º. La fecha del escrito y la firma de la intimada o la de su mandatario.

#### **Defensa apud acta: requisitos**

**Art. 627.-** La defensa puede ser producida por declaración en secretaría caso en el cual el secretario redactará acta contra expresión de las enunciaciones señaladas en los tres primeros ordinales del artículo 626, la cual firmará la intimada o su mandatario, si sabe y puede hacerlo.

#### **Notificación de defensa al apelante**

**Art. 628.-** El escrito o el acta serán notificados por el secretario a la apelante en las cuarenta y ocho horas del depósito o de la declaración. En el mismo término pasará el secretario todo el expediente a la corte.

#### **Plazo para fijación de audiencia**

**Art. 629.-** El juez presidente fijará el día y hora para conocer del recurso en las cuarenta y ocho horas de haber sido pasado el expediente a la corte.

Entre la fecha de su ordenanza y la de la audiencia deberá mediar un término no menor de ocho días.

#### **Citación a audiencia**

**Art. 630.-** El secretario remitirá a las partes sendas copias de la ordenanza en las veinte y cuatro horas de su fecha dirigidas a los domicilios respectivamente elegidos en sus escritos.

Estas notificaciones valdrán citación a las partes para la audiencia señalada en la ordenanza.

#### **Admisión de producción de nuevos documentos**

**Art. 631.-** Puede admitirse la producción de nuevos documentos en los casos previstos por el artículo 544.

La solicitud de autorización se depositará en la secretaría de la corte con los documentos cuya producción se

pretenda hacer, ocho días antes, por lo menos, del fijado en la audiencia.

### **Procedimiento aplicable**

**Art. 632.-** Depositada la solicitud, se procederá conforme a lo dispuesto en la última parte del artículo 545 y en la primera parte del artículo 546.

### **Sección tercera:**

#### **De la audiencia**

### **Desarrollo de la audiencia**

**Art. 633.-** El día y la hora fijados se reunirán la corte en audiencia pública.

El presidente ofrecerá la palabra a las partes para que declaren si en el tiempo transcurrido después de la apelación ha intervenido algún avenimiento entre ellas, y para que, en caso contrario, traten de lograrlo antes de procederse a la discusión del recurso.

### **Normativa aplicable**

**Art. 634.-** Se declara común a esta materia lo prescrito en la primera parte del artículo 527.

### **Conciliación fallida**

**Art. 635.-** Transcurrido el tiempo suficiente, a juicio del presidente, sin que se haya logrado conciliación de las partes, dicho funcionario dará por terminada la tentativa final de conciliación y ofrecerá la palabra a las partes para la discusión del recurso.

### **Finalización de audiencias alegatos de conclusiones**

**Art. 636.-** El presidente puede declarar terminada la discusión cuando la corte se considere suficientemente edificada.

En el curso de la discusión, o al finalizar ésta, los jueces podrán solicitar de las partes o de una de ellas, informaciones adicionales o aclaraciones sobre los hechos, alegaciones de derecho o situaciones relativas al caso discutido.

### **Acta de audiencia**

**Art. 637.-** Agotados los turnos, se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 531.



**Sección cuarta:****De la sentencia****Dictado del fallo: normativa aplicable**

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

- 1º. 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;
- 2º. La redacción de las sentencias corresponderá al presidente o al juez que este designe en cada caso.

**CAPÍTULO II:****De la casación****Sección primera:****Disposiciones generales****Normativa aplicable: Procedimiento de casación**

**Art. 639.-** Salvo lo establecido de otro modo en este capítulo, son aplicables a la presente materia las disposiciones de la ley sobre procedimiento de casación.

**Sección segunda:****Del procedimiento****Formalidades de interposición**

**Art. 640.-** El recurso de casación se interpondrá mediante escrito dirigido a la Suprema Corte de Justicia y depositado en la Secretaría del Tribunal que haya dictado la sentencia, acompañado de los documentos, si los hubiere.

**Condiciones de admisibilidad**

**Art. 641.-** No será admisible el recurso después de un mes a contar de la notificación de la sentencia ni cuando ésta imponga una condenación que no exceda de veinte salarios mínimos.

**Requisitos del escrito**

**Art. 642.-** El escrito enunciará:

- 1º. Los nombres, profesión y domicilio real de la parte recurrente, las menciones relativas a su cédula personal de identidad, la designación del abogado que lo presentará, y la indicación del domicilio del mismo, que deberá estar situado permanentemente o de modo accidental y para los efectos del caso, en la capital de la República, y en el cual se reputará de pleno derecho que el intimante hace elección de domicilio a menos que en el mismo escrito se hiciere constar otra elección, que no podrá ser fuera de dicha ciudad;
- 2º. La designación del tribunal que haya pronunciado la sentencia contra la cual se recurre y la fecha de ésta;
- 3º. Los nombres y domicilios reales de las personas que hayan figurado como partes en la sentencia impugnada;
- 4º. Los medios en los cuales se funde el recurso, y las conclusiones;
- 5º. La fecha del escrito y la firma del abogado del recurrente.

Dentro de 5 días

#### **Notificación a contraparte**

**Art. 643.-** En los cinco días que sigan al depósito del escrito, el recurrente debe notificar copia del mismo a la parte contraria, el secretario en el mismo plazo remitirá el expediente completo y un inventario en duplicado de las piezas del mismo al secretario de la Suprema Corte de Justicia, quien en los tres días de su recibo devolverá, firmado por él, uno de los duplicados al secretario remitente.

#### **Plazo del recurrido para presentar escrito de defensa**

**Art. 644.-** En los quince días de la notificación del escrito introductivo del recurso, la parte intimada debe depositar en la Secretaría de la Suprema Corte de Justicia su escrito de defensa, y notificar a la parte recurrente en los tres días de su depósito copia de dicho escrito, con constitución de abogado y designación de domicilio según lo prescrito por el ordinal 1o. del artículo 642.

#### **Citación a audiencia**

**Art. 645.-** Vencido el término de quince días señalado en el artículo 644, o hecho el depósito del escrito de la parte intimada en el curso del mismo, el secretario pa-

sará el expediente al Presidente de la Suprema Corte de Justicia, quien fijará la audiencia correspondiente mediante auto, sin previo relato ni dictamen del Procurador General de la República.

#### **Plazo para fallar**

**Art. 646.-** La Suprema Corte de Justicia debe fallar dentro de los treinta días de haberse celebrado la audiencia.

Su sentencia se ajustará a lo prescrito por los artículos 23 y 24 de la Ley sobre Procedimiento de Casación.

#### **Plazo para remisión de expediente**

**Art. 647.-** En los cinco días que sigan al de la fecha de la sentencia, el secretario de la Suprema Corte de Justicia remitirá copia certificada a la secretaría del tribunal que haya pronunciado la sentencia recurrida, si ésta ha sido casada.

En igual término remitirá el expediente a la secretaría del tribunal de envío o la de aquel del cual proceda la sentencia recurrida si ésta no ha sido casada.

### **CAPÍTULO III:**

## **De la tercería**

#### **Legitimación**

**Art. 648.-** El tercero cuyos derechos sean perjudicados por una sentencia, puede intentar contra ésta recurso de tercería.

Pueden intentarlo además el causahabiente de una de las partes, cuando sea víctima de un fraude.

#### **Jurisdicción competente**

**Art. 649.-** La tercería principal debe ser intentada ante el tribunal que haya pronunciado la sentencia.

La incidental se promoverá ante el tribunal que conozca de lo principal, si éste es de grado igual o superior al que pronunció la sentencia.

Igual a acción principal

### **Sustanciación de tercería principal**

**Art. 650.-** La tercería principal se intentará, sustanciará y juzgará como cualquier acción principal relativa a un conflicto jurídico.

Incidental: por medio de escrito

La incidental puede ser promovida por escrito depositado en la secretaría del tribunal o por declaración de la parte o de su mandatario, debiendo contener, en cualquier caso, las enunciaciones señaladas en el artículo 509.

Tribunal puede suspender de ejecución de sentencia

### **Tercería principal**

**Art. 651.-** En los casos de tercería principal, el tribunal puede suspender la ejecución de la sentencia objeto de dicho recurso.

Tercería incidental: puede suspender procedimientos

En los casos de tercería incidental puede suspender el curso de los procedimientos sobre lo principal.

### **Admisión o rechazo de tercería: Procedimiento**

**Art. 652.-** El tribunal que admita la tercería retractará o reformatá la sentencia en todo cuanto perjudique los derechos del tercero que la hubiere intentado.

En caso de inadmisión puede, por la misma sentencia, condenar al tercero al pago de daños y perjuicios en favor de la parte que resulte perjudicada, si se establece que aquél intentó o promovió el recurso de mala fe o como consecuencia de un error grosero.

Puede también declarar solidariamente obligada al pago de esos daños y perjuicios a la parte a quien el tercero hubiese intentado favorecer con su recurso, si se establece en cualquier forma la existencia de algún acuerdo entre ambos.

**TÍTULO IX:**

# De algunos procedimientos especiales

**CAPÍTULO I:**

## De los ofrecimientos reales y de la consignación

Previo debe realizarse ofrecimiento real de pago

**Consignación en colecturía de Rentas Internas**

**Art. 653.-** Todo empleador o trabajador que desee liberarse de la obligación de pagar una suma de dinero que provenga de contratos de trabajo o de convenios colectivos o haya sido contraída en ocasión de la ejecución de los mismos, puede consignarla en la colecturía de Rentas Internas correspondiente al lugar en que tenga su domicilio el acreedor, previo ofrecimiento real de pago no aceptado por el último.

**Normativa aplicable: derecho común**

**Art. 654.-** El ofrecimiento, la consignación y sus efectos se regirán por el derecho común.

**Demanda en validez o en nulidad: ante Juzgado de Trabajo**

**Art. 655.-** La demanda en validez o en nulidad de los ofrecimientos o de la consignación se introducirá ante el juzgado de trabajo correspondiente y se sustanciará y fallará según las reglas establecidas para la materia sumaria.

**CAPÍTULO II:**

## Del desalojo de viviendas

**Desalojo ante Juzgado de Trabajo**

**Art. 656.-** Los trabajadores que al vencimiento del término señalado en el ordinal 10o. del artículo 44 no haya entregado las viviendas del empleador, ocupadas por

ellos en virtud de un contrato de trabajo ya terminado, pueden ser expulsados por sentencia del juzgado de trabajo competente a instancia del empleador.

#### **Desalojo: trámite de procedimiento sumario**

**Art. 657.-** La demanda en desalojo se iniciará, sustanciará y fallará conforme a las reglas prescritas para la materia sumaria.

### **CAPÍTULO III:**

## **De la calificación de las Huelgas y los Paros**

#### **Auto de constitución de Juzgado**

**Art. 658.-** En los casos de huelga o paro declarados después de cumplidas las prescripciones del artículo 407 sobre huelgas, que el artículo 415 hace comunes a los paros, la corte de trabajo competente para la calificación de la huelga o del paro, queda amparada de la instancia correspondiente por el auto que dicte el presidente de dicha corte conforme a lo dispuesto en el artículo 683.

#### **Procedimiento en la Audiencia**

**Art. 659.-** El día y hora fijados en el auto mencionado en el artículo 658, la corte se reunirá en audiencia pública.

El presidente ofrecerá la palabra a las partes para que hagan la exposición del caso y produzcan los medios y pruebas tendientes a justificar la calificación de la huelga o del paro.

La parte que haya declarado la huelga o el paro será la primera en el uso de la palabra.

Se declara común el procedimiento de calificación, lo prescrito en el artículo 636.

#### **Condiciones y Plazo para el fallo**

**Art. 660.-** La corte pronunciará sentencia dentro de los cinco días subsiguientes a la fecha en que termina la audiencia. Si el conflicto es de derecho, la sentencia de

calificación debe decidir dicho conflicto. Si es económico, se procederá conforme al artículo 685. La sentencia de calificación se notificará a las partes en las cuarenta y ocho horas de su fecha y no estará sujeta a ningún recurso.

A solicitud de parte, de la SET o de oficio

### **Huelgas ilegales: procedimiento**

**Art. 661.-** En los casos de huelga o paro declarados en violación de lo prescrito por los artículos 403, 406 y 407, la corte de trabajo competente para su calificación puede proceder a ésta a solicitud de parte o de la Secretaría de Estado de Trabajo y aún de oficio, dentro de los cinco días de conocer la existencia de la huelga o del paro.

Cuando actúe en virtud de solicitud, bastará que el solicitante afirme la existencia del estado de huelga o paro.

Procedimiento de la Corte

### **Requisitos del auto de inicio**

**Art. 662.-** El auto del presidente de la corte con que se inicie la intervención de ésta, se sujetará a lo prescrito por el artículo 683. La corte procederá conforme a lo dispuesto en los artículos 659 y 660.

## **CAPÍTULO IV:**

# De la ejecución de la sentencia

Tribunal competente: el que dictó la sentencia

### **Procedimiento de ejecución: Normativa aplicable**

**Art. 663.-** La ejecución por vía de embargo de la sentencia de los tribunales de trabajo compete al tribunal de trabajo que dictó la sentencia, y se regirá por el procedimiento sumario previsto en este código y, supletoriamente, por el derecho común, en la medida en que no sea incompatible con las normas y principios que rigen el proceso en materia de trabajo.

En el embargo inmobiliario regirán los artículos 149, 150, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165 y 166 de la Ley de Fomento Agrícola No. 6186 de fecha 12 de Febrero de 1963.

En el embargo retentivo, el tercero embargado pagará en manos del ejecutante el importe de las condenaciones, a presentación de sentencia con autoridad irrevocable de la cosa juzgada.

Para tales fines, el ejecutante se proveerá de una copia certificada por el tribunal que dictó la sentencia.

A petición del ejecutante

### **Suspensión o paralización de la ejecución**

**Art. 664.-** Una vez iniciada la ejecución de las sentencia se llevará a efecto sin nulidades de procedimiento. La ejecución acordada podrá ser suspendida o paralizada a petición del ejecutante.

Previo emplazamiento por 5 días

### **Inacción de ejecutante: archivo provisional o definitivo del expediente**

**Art. 665.-** Transcurrido un mes sin que el ejecutante haya intimado la continuación del procedimiento, el tribunal requerirá a éste que manifieste, en término de cinco días, si la ejecución ha de seguir adelante y solicite lo que a su derecho convenga con la advertencia de que transcurrido este último plazo se archivarán provisional o definitivamente las actuaciones del caso.

### **Medidas deferidas por ejecutante**

**Art. 666.-** En los casos de ejecución de estas sentencias o de otro título ejecutorio, el presidente de la corte puede ordenar, en referimiento, todas las medidas que no colidan con ninguna contestación seria o que se justifiquen por la existencia de un diferendo.

### **Medidas conservatorias**

**Art. 667.-** El presidente de la corte puede siempre prescribir en referimiento a las medidas conservatorias que se impongan, sea para prevenir un daño inminente, sea para hacer cesar una perturbación manifiestamente ilícita.

En los casos en que la existencia de la obligación no es seriamente discutible, puede acordar una garantía al acreedor.

Puede asimismo, establecer fianzas, astreintes o fijar las indemnizaciones pertinentes.



En lo que no contraríen Normas y Principios en materia laboral

### **Facultades del Juez: Ley 834 y CPC**

**Art. 668.-** Tendrá también las facultades reconocidas por la Ley 834 de 1978 y el Código de Procedimiento Civil al juez de los referimientos en la medida que no sean incompatibles con las normas y principios que rigen el proceso en materia de trabajo.

En favor del trabajador

### **Irrenunciabilidad de derechos reconocidos por sentencias**

**Art. 669.-** Queda prohibida toda transacción o renuncia de los derechos reconocidos por sentencias de los tribunales de trabajo favorables al trabajador.

### **Ausencia o insuficiencia de bienes: insolvencia provisional**

**Art. 670.-** Si no se encontrase bienes del ejecutado a éstos fuesen insuficientes el tribunal declarará la insolvencia provisional, total o parcial, hasta que se conozcan bienes del ejecutado y ordenará el pago de la condena según los mecanismos establecidos de los artículos 465 y 466.

1 mes

### **Plazo de gracia en desalojo del trabajador**

**Art. 671.-** La ejecución de la sentencia que disponga el desalojo del trabajador cuando éste ocupe vivienda por razón de su contrato o como accesorio a éste, se hará no obstante apelación o cualquier otro recurso. El plazo de gracia no podrá exceder de un mes.

Protección de salario mínimo del trabajador

### **Reparación de daños y perjuicios por parte del trabajador: reglas**

**Art. 672.-** Cuando la sentencia acuerde indemnización en materia de responsabilidad que implique reparación de daños y perjuicios por parte del trabajador, la ejecución, a cargo del empleador, debe respetar el salario mínimo, y no podrá sobrepasar del quince por ciento de la retribución ordinaria del trabajador.

Excepción: Competencia y sumario

### **Normativa supletoria: derecho común**

**Art. 673.-** En todo lo no previsto en este Título, regirá el derecho común excepto en cuanto a la competencia y al procedimiento sumario establecido en este Código.

## TÍTULO X:

# Del procedimiento para la solución de los conflictos económicos

## CAPÍTULO I:

## De la conciliación

ROIT 92: Art. I

**Requisitos de solicitud: procedimiento de conciliación**

**Art. 674.-** La parte interesada en la solución de un conflicto Económico no resuelto por avenimiento directo solicitará la mediación de la Secretaría de Estado de Trabajo, mediante escrito fechado y firmado que exprese:

Generales de las partes

1º. Los nombres, domicilio y demás enunciaciones necesarias para la identificación de la parte interesada, incluso la fecha y número de su registro en el departamento de trabajo, si es una asociación laboral, así como los nombres, domicilio y demás enunciaciones necesarias para la identificación de la parte contraria;

Condiciones de trabajo a modificar y Pretensiones.

2º. Las condiciones de trabajo cuya adopción o modificación pretenda obtener la parte interesada, y las razones en que base sus pretensiones;

Motivos que aduce contraparte para no aceptar modificaciones

3º. Los motivos que oponga la parte contraria para no aceptarlas.

El escrito debe ser acompañado de las copias necesarias para su comunicación a aquél o aquéllos respecto de quienes se solicite la intervención administrativa.

Dentro de 48 horas

**Designación de mediador por SeT**

**Art. 675.-** En las cuarenta y ocho horas subsiguientes al depósito o recibo del escrito el secretario de Estado de Trabajo ordenará la consiguiente distribución de las copias recibidas con dicho escrito y designará como me-

mediador a uno de los funcionarios o empleados de su dependencia u ofrecerá su propia mediación.

La designación de mediador será comunicada a las partes en el mismo término indicado en este artículo.

### **Citación de las partes: dentro de 48 horas**

**Art. 676.-** El mediador, en las cuarenta y ocho horas de su designación citará a las partes por vía telegráfica para que estén presentes en el lugar, día y hora que señale, y una vez reunidas tratará de conciliarlas, actuando, para el efecto conforme a lo dispuesto en los artículos 581, 519 y 520.

Entre la fecha de la citación y la de su reunión con el mediador habrá no menos de tres días ni más de cinco.

Salvo disposición en contrario del SeT

### **Lugar para reuniones: locales del trabajo**

**Art. 677.-** Salvo disposiciones contrarias del Secretario de Estado de Trabajo, la reunión debe tener lugar en uno de los locales de trabajo de las empresas que participen en el conflicto, o en uno de los lugares más próximos al centro de trabajo correspondiente, a juicio del mediador.

### **Acta de acuerdo y Certificación de No Comparecencia**

**Art. 678.-** En caso de conciliación, se redactará un acta en la cual se exprese lo convenido.

No comparecencia del accionado: certificación del mediador

En caso contrario, o cuando la parte respecto de quien se ha promovido la intervención administrativa no comparece el mediador lo certificará a solicitud de la interesada.

### **Informe de mediación ante SET**

**Art. 679.-** El mediador informará a la Secretaría de Estado de Trabajo, del resultado de su misión en los tres días subsiguientes al de la última reunión celebrada con las partes.

Incomparecencia: constituye infracción

La no comparecencia sin causa justificada de una cualquiera de las partes, constituye una infracción.

En los casos de inasistencia de una de las partes legalmente citadas, el mediador levantará acta de infracción conforme a lo establecido en el artículo 439 del Código de Trabajo, debiendo canalizarla al tribunal represivo competente, a través del Director de Mediación, Conciliación y Arbitraje.

## CAPÍTULO II:

# Del arbitraje

### Sección primera:

#### De la designación de los árbitros

ROIT 92: Art. II

#### **Nombramiento de árbitros: procedimiento**

**Art. 680.-** Las partes designarán tres árbitros para la solución de todo conflicto económico no resuelto conciliatoriamente.

En los casos de conflictos que afecten un servicio esencial, se presume que las partes delegan la facultad de designación de árbitros en el presidente de la corte de trabajo del lugar donde se ha suscitado el conflicto, cuando no la ejerzan por sí misma dentro de los tres días subsiguientes al de su última reunión con el mediador, o cuando no declaran en igual término la designación que han hecho ante el Departamento de Trabajo o en la oficina del representante local.

#### **Requisitos para ser árbitro**

**Art. 681.-** Para actuar como árbitro se requiere ser ciudadano dominicano, mayor de edad y saber leer y escribir.

En los casos previstos en el artículo 680, dos de los árbitros serán seleccionados de las nóminas de vocales mencionados en el artículo 468 en la forma indicada para la constitución de la corte de trabajo, y el tercero entre los jueces de dicha corte.

#### **Delegación de nombramiento**

**Art. 682.-** El presidente de la corte, en el caso de delegación, designará los árbitros y hará notificar los nombres

de éstos a las partes en las cuarenta y ocho horas de solicitarlo la más diligente.

Requisitos para solicitar delegación

La parte que dirija la solicitud depositará, con su escrito, certificaciones que comprueben que no ha habido conciliación administrativa y que no se ha hecho o declarado oportunamente la designación de árbitros.

COIT 87: Art. 3.1

### **Calificación de huelga o paro: procedimiento**

**Art. 683.-** Si se ha producido la huelga o el paro, previo cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 407 el presidente de la corte, dentro de las veinticuatro horas de habersele solicitado, o en los cinco días de haber conocido la existencia de la huelga o del paro, ordenará mediante auto:

- 1º. La reanudación de los trabajos dentro de los cuatro días;
- 2º. La citación de las partes ante la corte, para que ésta proceda a la calificación de la huelga o del paro.

Cuando el presidente actúe en virtud de solicitud, ésta deberá acompañarse de prueba de que la parte que ha declarado la huelga o el paro ha cumplido lo prescrito por el artículo 407.

### **Notificación y citación a audiencia**

**Art. 684.-** La notificación del auto indicado en el artículo 683 la hará el secretario de la corte dentro de las cuarenta y ocho horas de su fecha y valdrá citación para la audiencia fijada en el mismo.

Entre la fecha de la notificación mencionada en este artículo y la de la audiencia, mediará no menos de un día franco.

Notificación a las partes

### **Designación de árbitros**

**Art. 685.-** El presidente de la corte designará los árbitros y hará notificar los nombres de éstos a las partes, dentro de las cuarenta y ocho horas de habersele notificado la sentencia de la corte que haya calificado la huelga o el paro.

**Normativa aplicable a recusación e inhibición: CT**

**Art. 686.-** Las disposiciones de este Código relativas a la recusación de los jueces y vocales de las cortes de trabajo, son comunes a la recusación de los árbitros.

La sustitución de los árbitros recusados se hará conforme a lo dispuesto para su designación.

El término para la sustitución comenzará a contar desde la notificación de la sentencia que admite la recusación.

**Sección segunda:****Del procedimiento preliminar****Memorial de pretensiones: requisitos**

**Art. 687.-** Las partes entregarán a los árbitros sendos memoriales de sus respectivas pretensiones en los tres días de su designación, si ha sido hecha por ellos, o en los que subsigan a la notificación prescrita por el artículo 682, si ha sido delegada.

Los memoriales, firmados por las partes, indicarán los respectivos la corte de trabajo.

**Citación a audiencia**

**Art. 688.-** En las cuarenta y ocho horas que subsigan a la entrega de los memoriales o al vencimiento del término fijado para hacerlo, los árbitros citarán a las partes para que comparezcan en día y hora por ellos señalados.

Entre las fechas de la citación y la de la comparecencia medirá un término no menor de cuarenta y ocho horas.

Salvo disposición contraria de los árbitros, la discusión tendrá lugar en el local utilizado por el mediador para el intento de conciliación.

**Sección tercera:****De la discusión del conflicto****Conciliación previa**

**Art. 689.-** El día y horas señalados para la comparecencia, los árbitros tratarán de conciliar a las partes usando de los medios que aconsejen la prudencia, el buen juicio y la equidad.

Dentro de 3 días posteriores a designación  
ROIT 92: Art. II

Conciliación fallida: presentación de pretensiones  
ROIT 92: Art. I

En caso de conciliación, se procederá de acuerdo con lo que establece el artículo 678.

En caso contrario, los árbitros invitarán a las partes a exponer y discutir sus respectivas pretensiones.

### **Potestad de árbitros: solicitar aclaraciones y explicaciones**

**Art. 690.-** Los árbitros pueden pedir a las partes las explicaciones y aclaraciones que sean del caso con relación a las afirmaciones hechas por ellas.

#### **Sección cuarta:**

#### **De la investigación del caso**

#### **Investigación: a criterio de árbitros**

**Art. 691.-** Los árbitros, después de oír a las partes, practicarán una investigación del caso, para lo cual podrán asesorarse de dos comisiones, una de empleadores y otra de trabajadores, iguales en el número de sus componentes.

Cuando el caso lo requiera, podrán disponer que la investigación la practiquen tres consultores técnicos designados por ellos.

#### **Objetivo de investigación**

**Art. 692.-** La investigación tendrá como objetivo el estudio completo del conflicto planteado, de sus causas y circunstancias, de las condiciones de las empresas afectadas y de las del trabajo que en ellas se realiza así como de cuantos hechos puedan facilitar una solución de equidad que armonice los intereses en pugna y no sea contraria al interés social.

Tanto los árbitros como los consultores técnicos que practiquen una investigación, estarán investidos de las facultades que concede el artículo 434 a los inspectores de trabajo, y sometidos a lo dispuesto en el artículo 437 en cuanto a las informaciones que obtengan en sus diligencias.

#### **Plazo máximo de investigación: 10 días**

**Art. 693.-** El término de la investigación no excederá en ningún caso de diez días.

Pueden nombrar comisiones auxiliares o consultores técnicos  
ROIT 92: Art. II

Facultades de árbitros y consultores: idénticas inspectores de trabajo

## Propuestas de solución

Los árbitros redactarán, dentro de dicho término, un pliego en el cual expondrán el resultado obtenido y propondrán a las partes la solución que consideren más apropiada para poner fin al conflicto y prevenir su repetición. Cuando actúan consultores técnicos, éstos sugerirán la solución en el informe que redacten para los árbitros.

**Estudio de propuestas: citación a audiencia**

**Art. 694.-** Los árbitros invitarán a las partes a tomar conocimiento del resultado de la investigación y de la solución propuesta o sugerida, para que aduzcan sus observaciones en una audiencia final que deberá celebrarse entre el tercero y el quinto día a contar de la fecha de la invitación.

La invitación deberá ser diligenciada en la misma fecha de la redacción del pliego o en las veinticuatro horas de la producción del informe, y en ella se señalarán lugares, día y hora para la audiencia final.

**Sección quinta:****De la audiencia final****Audiencia final: Procedimiento**

**Art. 695.-** El día y hora fijados las partes expondrán y discutirán sus observaciones al pliego redactado por los árbitros o al informe de los consultores técnicos.

Los árbitros podrán pedirles cuantas aclaraciones o datos consideren pertinentes después de haberlas oído en sus observaciones y en la discusión de éstas. No podrá ordenarse ninguna investigación suplementaria, salvo cuando sea solicitada por acuerdo de las partes.

**Sección sexta:****Del laudo****Plazo para emitir el laudo: 8 días**

**Art. 696.-** Los árbitros decidirán el conflicto en los ocho días subsiguientes a la audiencia o en los que subsigan a la investigación suplementaria, en el caso de que ésta sea ordenada.

**Aceptación de observaciones**

**Art. 697.-** Cuando las partes acepten sin observaciones la solución propuesta en el pliego o insinuada en el in-



forme, los árbitros la consagrarán en la parte dispositiva del laudo.

### **Ejecución del laudo**

**Art. 698.-** Todo laudo arbitral se hará ejecutivo por auto del presidente del juzgado de trabajo de la jurisdicción en que esté radicada la empresa. Para este efecto, la minuta del laudo será depositada por uno de los árbitros, dentro de las veinticuatro horas de su pronunciamiento, en la secretaría del tribunal.

El laudo arbitral no está sujeto a ningún recurso.

### **Efectos de laudo: equiparable a convención colectiva**

**Art. 699.-** El laudo produce los efectos de un convenio colectivo de condiciones de trabajo cuando resuelve un conflicto económico.

Independientemente de otras enunciaciones que sean de lugar en cada caso, el laudo dispondrá lo que proceda sobre los salarios de los trabajadores durante la suspensión de las labores cuando en el curso del conflicto haya habido huelga o paro.

### **Normativa supletoria aplicable**

**Art. 700.-** Se declaran comunes al procedimiento reglamentado en este título, las disposiciones de los artículos 486 a 500, ambos inclusive, en todo aquello que puedan ser aplicables.

## TÍTULO XI:

# De la prescripción de las acciones

1 mes

**Prescripción horas extraordinarias**

**Art. 701.-** Las acciones en pago de horas extraordinarias de trabajo prescriben en el término de un mes.

**Prescripción de 2 meses: supuestos**

**Art. 702.-** Prescriben en el término de dos meses:

Acciones por despido o dimisión  
Acciones en pagos de desahucio y cesantía

- 1º. Las acciones por causa de despido o dimisión;
- 2º. Las acciones en pago de las cantidades correspondientes al desahucio y al auxilio de cesantía.

COIT 26: Art. 4.2)

**Plazo de prescripción de otras sanciones**

**Art. 703.-** Las demás acciones, contractuales o no contractuales, derivadas de las relaciones entre empleadores y trabajadores y las acciones entre trabajadores, prescriben en el término de tres meses.

No se pueden reclamar derechos nacidos con anterioridad a 1 año de la finalización

**Dies a quo: inicio del plazo de prescripción**

**Art. 704.-** El término señalado para la prescripción comienza en cualquier caso un día después de la terminación del contrato, sin que en ningún caso puedan reclamarse derechos nacidos con anterioridad al año de haberse terminado el contrato.

**Normativa supletoria aplicable: derecho común**

**Art. 705.-** Se aplican a la presente materia las causas de interrupción del derecho común.

**TÍTULO XII:**

# De la aplicación del derecho común en materia de organización judicial, competencia y procedimiento

**Normativa supletoria aplicable: organización y competencia de Tribunales de Trabajo**

**Art. 706.-** Son comunes a los tribunales de trabajo, en cuanto sean compatibles con la organización y competencia de éstos, las disposiciones de los artículos del 1 al 10, 14 al 20 y 24 al 26, todos inclusive, de la ley de Organización Judicial, así como las de los capítulos III, IV, VI, X, XX, XXII y XXIII de la misma ley, con las modalidades que se especifiquen a continuación:

Habrá un juzgado de trabajo en el Distrito Nacional, dividido en seis salas y un juzgado de trabajo en el Distrito Judicial de Santiago dividido en dos salas.

Cada sala está presidida por un juez que impartirá justicia conforme a las disposiciones de éste Código.

El juzgado de trabajo tendrá un juez presidente cuyas atribuciones, además de las previstas en otras disposiciones de este código, son:

- 1º. Asignar las demandas, rotativas y cronológicamente, a cada sala del juzgado;

- 2º. Ejercer las funciones administrativas propias del juzgado;
- 3º. Conocer de las ejecuciones de las sentencias;
- 4º. Suplir las ausencias temporales de cualquier juez presidente de sala del juzgado de trabajo
- 5º. Mantener la vigilancia necesaria para que los jueces presidentes cumplan con las obligaciones que les correspondan.

Habrá una corte de trabajo en el Distrito Nacional con dos salas y una corte de trabajo en el Departamento Judicial de Santiago.

Las disposiciones del párrafo precedente relativas al presidente del juzgado de trabajo y los jueces presidentes de salas, se declaran comunes al presidente de la corte y a los jueces presidentes de las salas de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional.

### **Supuestos de aplicación supletoria del CPC**

**Art. 707.-** Son asimismo comunes a los tribunales de trabajo, en las circunstancias señaladas en el artículo 706, las disposiciones del Código de Procedimiento Civil relativas a la verificación de escritura; la falsedad como incidente civil; la designación de jueces; la declinatoria por causa de parentesco o afinidad; las acciones en responsabilidad civil contra los jueces y la liquidación de daños y perjuicios.

### **Normativa supletoria en materia de audiencias: CPC**

**Art. 708.-** Se aplican a los tribunales de trabajo con carácter supletorio, las disposiciones del Código de Procedimiento Civil sobre las audiencias, su publicidad y policía y las disposiciones generales establecidas en el Título Único de la segunda parte de dicho Código.

### **Adaptación de normativa debe respetar el Principio de Celeridad**

**Art. 709.-** En las materias enumeradas en los artículos 706 y 707, los procedimientos se adoptarán a la organización y competencia de los tribunales de trabajo y al propósito de celeridad tenido en cuenta al reglamentar el procedimiento ante dichos tribunales.

Debe remitirse copia a PGR

### **Sentencias sobre falsedad incidental: procedimiento especial**

**Art. 710.-** De toda sentencia sobre falsedad incidental se remitirá copia al Procurador General de la República en los tres días que subsigan al de su pronunciamiento. En ningún caso bastará lo decidido por los tribunales de Trabajo, en la materia mencionada en el presente artículo, para la persecución y juicio de carácter penal que pueda ser procedente.

### **Infracciones penales conexas: procedimiento**

**Art. 711.-** Compete a los tribunales ordinarios el conocimiento de las infracciones penales previstas en este Código. En los casos de infracciones conexas a litigios en curso ante los tribunales de trabajo, la acción pública queda sobreseída hasta que dichos tribunales decidan definitivamente.

La disposición que antecede es aplicable a los casos de conflictos económicos sometidos a conciliación y arbitraje.

Las persecuciones y procedimientos penales en curso ante los tribunales ordinarios quedarán sobreseídos al iniciarse cualquier demanda ante los tribunales de trabajo o al promoverse cualquier conflicto económico, que deban ser resueltos de acuerdo con las disposiciones del Libro Séptimo del presente Código, hasta que recaiga la solución definitiva.

**Libro octavo:**

# De la responsabilidad y de las sanciones

**TÍTULO I:**

# De la responsabilidad

**Responsabilidad civil**

**Art. 712.-** Los empleadores, los trabajadores y los funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado de Trabajo y de los tribunales de trabajo, son responsables civilmente de los actos que realicen en violación de las disposiciones de este Código, sin perjuicio de las sanciones penales o disciplinarias que les sean aplicables. El demandante queda liberado de la prueba del perjuicio.

Salvo disposición del CT en contrario

**Normativa aplicable: derecho civil**

**Art. 713.-** La responsabilidad civil de las personas mencionadas en el artículo 712 está regida por el derecho civil, salvo disposición contraria del presente Código.

Compete a los tribunales de trabajo conocer de las acciones de esta especie cuando sean promovidas contra empleadores, trabajadores o empleados de dichos tribunales.

Compete el conocimiento de ellas a los tribunales ordinarios cuando sean promovidas contra funcionarios o empleados de la Secretaría de Estado de Trabajo.

## TÍTULO II:

# De las sanciones

Disciplinarias: funcionarios y empleados de la SET o Corte

**Penales: empleadores y trabajadores**

**Art. 714.-** Las sanciones por violación de las disposiciones de este Código pueden ser penales o disciplinarias.

Las sanciones penales se aplican a empleadores y trabajadores.

Las sanciones disciplinarias se aplican a los funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado de Trabajo y de los tribunales de trabajo.

**Órgano competente: Juzgados de Paz**

**Art. 715.-** La aplicación de las sanciones penales que establece este Código y los reglamentos dictados o que dictare el Poder Ejecutivo en materia de trabajo, está a cargo de los juzgados de paz.

Acción civil se puede proseguir conjuntamente y en mismo Juzgado

Se puede proseguir la acción civil al mismo tiempo y en los mismos juicios.

Sus decisiones al respecto son siempre impugnables por la apelación. En el Distrito Nacional y en el Distrito Judicial de Santiago, el ministerio público será ejercido por un abogado al servicio de la Secretaría de Estado de Trabajo.

**Condiciones necesarias para sancionar disciplinariamente**

**Art. 716.-** Están sujetas a sanciones disciplinarias las faltas cometidas en relación con la aplicación de este Código por funcionarios y empleados mencionados en el artículo 714 siempre que concurren las circunstancias siguientes:

- 1º. Que la falta concierna a una actuación legal reglamentaria que deba ser realizada administrativamente;
- 2º. Que la actuación de que se trate esté encomendada al funcionario o empleado por disposición legal reglamentaria o de carácter interno;
- 3º. Que no haya causa justificativa en favor del funcionario o empleado.



### Competencia del SeT para aplicar sanciones disciplinarias

**Art. 717.-** Las sanciones disciplinarias contra los funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado de Trabajo son aplicables por el secretario del ramo.

Están sujetas a recurso ante el Presidente de la República.

### Competencia de los presidentes de los TT para aplicar sanciones disciplinarias

**Art. 718.-** Las sanciones disciplinarias contra los funcionarios y empleados de los tribunales de trabajo son aplicadas por los jueces presidentes de éstos.

No están sujetas a ningún recurso.

### Tipos de sanciones

**Art. 719.-** Las sanciones disciplinarias son las siguientes:

Amonestación privada  
Amonestación ante personal  
Multa  
Suspensión temporal  
Destitución

- 1º. Amonestación en privado;
- 2º. Amonestación ante el personal;
- 3º. Multa que no puede ser mayor de veinticinco por ciento del sueldo mensual del funcionario o empleados;
- 4º. Suspensión temporal del funcionario o empleado, sin disfrute de sueldo hasta por un mes;
- 5º. Destitución.

Esta última sanción sólo puede imponerla el Presidente de la República.

COIT 26: Art. 4.1)  
COIT 52: Art. 8  
COIT 106: Art. 10.2)  
COIT 119: Art. 15.1)

### Clasificación de sanciones penales

**Art. 720.-** Las violaciones sujetas a sanciones penales, se clasifican en:

Leves  
Graves

- 1º. Leves: cuando se desconozcan obligaciones meramente formales o documentales que no incidan en la seguridad de la persona ni en las condiciones de trabajo;
- 2º. Graves: cuando se transgredan normas referentes a los salarios mínimos, a la protección del salario, al descanso semanal, a las horas extraordinarias o a todas aquellas relativas a la seguridad e higiene del trabajo,

Muy graves	<p>siempre que no pongan en peligro ni amenacen poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores. En materia de los derechos colectivos se reputan como grave el incumplimiento a las obligaciones estipuladas en el convenio colectivo;</p> <p>3º. Muy graves: cuando se violen las normas sobre protección a la maternidad, edad mínima para el trabajo, protección de menores, empleo de extranjeros, inscripción y pago de las cuotas al Instituto Dominicano de Seguros Sociales, y todas aquellas relativas a la seguridad e higiene del trabajo, siempre que de la violación se derive peligro o riesgo de peligro para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores. En materia de derechos colectivos, se reputa como muy grave, la comisión de prácticas desleales contrarias a la libertad sindical.</p>
------------	--

### Multas aplicables según gravedad

**Art. 721.-** Las violaciones que figuran en el artículo 720, son sancionadas del modo siguiente:

Leves: 1 a 3 salarios mínimos	1º. Las leves, con multas de uno a tres salarios mínimos;
Graves: 3 a 6 salarios mínimos	2º. Las graves, con multas de tres a seis salarios mínimos;
Muy graves: 7 a 12 salarios mínimos	3º. Las muy graves, con multas de siete a doce salarios mínimos.

Reincidencia: aumenta multas en 50%	En caso de reincidencia, se aumentará el importe de la multa en un cincuenta por ciento de su valor.
-------------------------------------	--

Pena de prisión recae en administradores, gerentes, representantes o directores	<p><b>Persona moral infractora</b></p> <p><b>Art. 722.-</b> Cuando el infractor sea una persona moral, la pena de prisión se aplicará a los administradores gerentes, representantes o personas que tengan la dirección de la empresa.</p>
---	--

### Normativa supletoria aplicable: CPP

**Art. 723.-** Las disposiciones del artículo 463 del Código Penal son aplicables en esta materia.

### Prescripción de acción pública: 1 año

**Art. 724.-** La acción pública para la persecución de las infracciones previstas en los artículos 720 y 721 prescribe al año.



Libro noveno:

# Disposiciones finales

### **Responsabilidad civil del empleador por accidente de trabajo**

**Art. 725.-** El empleador es responsable civilmente de los daños sufridos por el trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo.

### **Accidente de trabajo: definición**

**Art. 726.-** Accidente de trabajo es toda lesión corporal, permanente o transitoria, que sufra el trabajador en ocasión de la labor que ejecuta o como consecuencia de ésta.

### **Responsabilidad objetiva**

**Art. 727.-** Para que exista la responsabilidad por causa de accidente de trabajo no es necesario que sea imputable al empleador culpa, negligencia o imprudencia.

### **Accidentes de trabajo y Seguridad Social se rigen por normas especiales**

**Art. 728.-** Todas las materias relativas a los seguros sociales y a los accidentes de trabajo están regidas por leyes especiales. No obstante, se dispone que la no inscripción del trabajador por parte del empleador en el Instituto Dominicano de Seguros Sociales o la falta de pago de las contribuciones correspondientes, obliga a este último a rembolsar el salario completo correspondiente a la ausencia del trabajador, los gastos en que incurra por motivo de enfermedad o del accidente, o a cubrir la pensión no recibida a causa de falta del empleador.

### **Exención de impuestos y derechos**

**Art. 729.-** Están liberados de impuestos y derechos de toda naturaleza:

- 1º. Los contratos, los convenios colectivos y los reglamentos de trabajo;
- 2º. Las actas constitutivas de sindicatos, federaciones y confederaciones;
- 3º. Las actas y documentos relacionados con el procedimiento administrativo y judicial en materia de trabajo.

### **Honorarios de abogados en procedimientos laborales**

**Art. 730.-** Cuando en el procedimiento ante los tribunales de trabajo actúen abogados recibirán los honorarios

Responsabilidad por no inclusión de trabajador en el IDSS

CIAGS: Art. 31  
 CIEDIR: Art. 5.e).iv)  
 COIT 19: Art. 1  
 COIT 107: Art. 19  
 DADDH: Art. XVI  
 DUDH: Art. 22  
 PIDES: Arts. 7.b) y 9

Principio de gratuidad

a que tienen derecho conforme a la ley 302 de 1964, modificada por la Ley 95-88.

En perjuicio de créditos de  
trabajadores

### **Derogatoria normas que prohíben embargos**

**Art. 731.-** Se deroga toda norma o disposición legal que prohíba el embargo de los bienes del empleador en perjuicio de los créditos de los trabajadores que hayan sido reconocidos por una sentencia definitiva con autoridad de la cosa juzgada.

### **Derogatorias expresas**

**Art. 732.-** La presente ley deroga también las Leyes 637 del 16 de Junio de 1944; 5055 del 19 de Diciembre de 1958; 6070 del 9 de octubre de 1972; 5432 del 24 de Noviembre de 1960; 5915 de 1962; Leyes 495 del 27 de Octubre de 1960; 195 del 5 de Diciembre de 1980; 288 del 23 de Marzo de 1972; 80 del 18 de Noviembre de 1979; 56 del 24 de Noviembre de 1965; 4282 del 17 de septiembre de 1955; 207 del 30 de Abril de 1984; 4667 del 12 de Abril de 1957; 95 del 17 de Septiembre de 1963; 4468 del 3 de Julio de 1956; 338 del 29 de Mayo de 1972; 5519 del 8 de Abril de 1961; 3229 del 8 de Marzo de 1952; 6069 del 6 de Octubre de 1962; 5360 del 16 de Mayo de 1960; 271 del 27 de Mayo de 1964; 4768 del 21 de Septiembre de 1957; 528 del 5 de Diciembre de 1964; 80 del 5 de Diciembre de 1963; 664 del 12 de Marzo de 1965; 695 del 5 de Abril de 1965; 257 del 13 de Mayo de 1964; 709 del 21 de Abril de 1965; 5360 del 9 de Mayo de 1960; 6028 del 10 de Septiembre de 1962; 4933 del 6 de Junio de 1958; 5475 del 20 de Enero de 1961; y la Ley 2920, Código de Trabajo, del 11 de Junio de 1951, y cualquier otra disposición legal que sea contraria al presente Código de Trabajo.

### **Modificaciones parciales**

**Art. 733.-** La presente ley modifica en cuanto sea necesario, las siguientes leyes: 1226 del 15 de Diciembre de 1936; 2059 del 22 de Junio de 1949; el Reglamento 7676 del 6 de Octubre de 1951; ley 3143 del 11 de Diciembre de 1951; 3743 del 20 de Enero de 1954; 4099 del 15 de Abril de 1955; 4123 del 23 de Abril de 1955; Reglamento 1480 del 9 de Febrero de 1956; Ley 5235 del 25 de Octubre de 1959; Reglamento 6293 del 24 de Diciembre de 1960; Ley 567 del 13 de Junio de 1970.

# Disposiciones transitorias

## **Estabilidad funcionarios de la SET**

**Art. 734.-** Los actuales funcionarios de la Secretaría de Estado de Trabajo que no reúnan las condiciones previstas en el Código para el ejercicio de sus funciones continuarán al frente de las mismas hasta que sean jubilados o destituidos por el Poder Ejecutivo.

## **Prescripciones y caducidades en curso**

**Art. 735.-** Las prescripciones y caducidades que estén en curso al entrar en vigor el presente Código seguirán rigiéndose por las leyes derogadas en lo relativo a la computación de los plazos señalados en éstas.

## **Disposiciones sobre locales de autoridades judiciales laborales**

**Art. 736.-** Mientras no se construyan locales propios para la Corte de Trabajo y el Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional estos Tribunales funcionarán administrativamente en los locales que actualmente ocupan el Juzgado de Paz de Trabajo y la Cámara de Trabajo del Juzgado de Primera Instancia del Distrito Nacional, pero celebrarán sus audiencias en horas de la tarde y la noche en los salones de audiencia que se indican a continuación: La Primera, Segunda, Tercera, Cuarta, Quinta y Sexta Sala del Juzgado de Trabajo: en las salas de audiencia de la Primera, Segunda, Tercera, Cuarta, Quinta y Sexta Cámaras de lo Penal del Juzgado de Primera Instancia del Distrito Nacional, respectivamente.

La Primera y la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional, en las salas de audiencias de la Séptima y Octava Cámara Penal del Juzgado de Primera Instancia del Distrito Nacional. Los presidentes de la Corte de Trabajo y del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional celebrarán sus audiencias en los locales que ocupan actualmente en el Distrito Nacional los tribunales de trabajo de primer y segundo grado. En el Distrito Judicial de

Santiago habrá tantas salas del Juzgado de Trabajo como Cámaras Civiles y Comerciales existan dentro del Juzgado de Primera Instancia y celebrarán sus audiencias, en horas de la tarde y de la noche, en los salones de audiencias del Juzgado de Primera Instancia de dicho Distrito Judicial. La corte de Trabajo laborará en horas de la tarde y la noche en los salones de la Corte de Apelación.

Mientras no se construyan los locales propios para dichos tribunales de primero y segundo grado estos tribunales funcionarán administrativamente en locales habilitados para estos fines.

Enero 2003

### **Inicio de funcionamiento de los Tribunales de Trabajo**

**Art. 737.-** Los tribunales de trabajo previstos en el presente Código funcionarán a partir del primero de Enero de 1993.

Hasta esta fecha los tribunales que actualmente conocen de los conflictos de trabajo en el Distrito Nacional y en el municipio de Santiago actuarán como juzgados y cortes de trabajo y aplicarán los procedimientos y tendrán las atribuciones establecidas en este Código.

En el resto del país, los juzgados de primera instancia y las cortes de apelación con las demarcaciones establecidas en la Ley de Organización Judicial y sus modificaciones, actuarán como tribunales de trabajo de primer y segundo grado conforme a los procedimientos y atribuciones previstos en el presente Código.

En forma tripartita

### **Reglamentación de Garantías de Créditos Laborales**

**Art. 738.-** La reglamentación de la garantía establecida en los artículos 465 y 466 serán fijadas en forma tripartita y consensual entre el Estado, los empleadores y los trabajadores.





Proyecto de Fortalecimiento de la Justicia Laboral en Centroamérica y República Dominicana.

Oficina Subregional de la Organización Internacional del Trabajo para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana.

Dirección: Ofiplaza del Este - Edificio B - 3er Piso, Barrio Betania, Montes de Oca, San José, Costa Rica

Apartado Postal: 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica

Teléfonos: (506) 2207-8700 • Fax: (506) 2224-2678

<http://www.oit.or.cr>

Esta publicación ha sido financiada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Esta publicación no necesariamente refleja el punto de vista o las políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones, implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos.

ISBN: 978-9945-415-21-6

