



REFORMA LABORAL

Una oportunidad para mejorar el ecosistema emprendedor a partir del diálogo

Código de Trabajo de República Dominicana

LEY
**NÚM.
16-92**

El **Código de Trabajo de República Dominicana**, instituido a través de la **Ley núm. 16-92**, fue concebido para un contexto socioeconómico muy distinto al actual, significando en su momento una conquista alcanzada mediante un diálogo tripartito (**sector empleador, sindicatos y gobierno**) en el que el sector privado jugó un rol preponderante.

+30
años

Si bien esta norma fue clave para actualizar el ordenamiento y dignificar el trabajo, han transcurrido más de 30 años desde su entrada en vigor, por lo que en la actualidad no responde a las necesidades de una economía globalizada y cada vez más digitalizada.

Hoy en día el Código de Trabajo representa una legislación con dificultades y desincentivos para la formalización, el desarrollo de las mipymes y la competitividad del país como foco de inversiones.

Desde 2014, en ANJE hemos sido vocales en la exigencia de una adecuación del Código de Trabajo para eliminar distorsiones procesales, reducir la informalidad, estimular empleos decentes y el desarrollo de nuevos esquemas de negocios en el país.¹

Esto ha sido una demanda recurrente del sector privado en su conjunto y la actual coyuntura no es una excepción.



Nos hemos sumado al rechazo a la propuesta de reforma recientemente aprobada en el Senado, junto a más de un centenar de organizaciones encabezadas por el CONEP y la COPARDOM, hemos advertido que la iniciativa actual desconoce varios aspectos previamente consensuados en el diálogo tripartito.

Ecosistema Empresarial Dominicano

El ecosistema empresarial dominicano es fundamentalmente conformado por micro, pequeñas y medianas empresas.²



MIPYMES
32%

Las mipymes aportan el 32% del Producto Interno Bruto Real del Estado³. Un aporte que se incrementaría exponencialmente si se reducen las brechas que mantienen al 85.2% de las mipymes en la informalidad⁴ y el 54.8% de informalidad en la población ocupada.



Este sector, que genera el **61.6% de los empleos a nivel nacional (3,052,449)**,

enfrenta desafíos estructurales o de mercado; como es el caso de una legislación laboral ineficaz que produce altos costos laborales y gastos adicionales por elevada judicialización de la terminación de los contratos, constituyendo una barrera que afecta tanto la formalización como el crecimiento de las empresas, un obstáculo para la innovación y la captación de inversiones.

61.6%



Tales problemáticas no son atendidas por la actual versión de la reforma laboral que persigue aprobarse en el Congreso Nacional. Al contrario, se observa una regresión normativa y un aumento, no justificado, de los costos laborales actuales⁶, así como la pérdida de oportunidades para adoptar medidas más adecuadas a las necesidades del mercado dominicano.

Socios de ANJE

Nuestra membresía ha expresado su preocupación sobre algunos aspectos clave que impactan particularmente al ecosistema emprendedor y las mipymes, que consideramos relevantes para compartir con el resto de nuestra membresía, a fin de contribuir al conocimiento del estatus de la reforma laboral y algunas de sus consecuencias.

Francisco Álvarez

Socio de ANJE y especialista en derecho penal

“El proyecto establece que el empleador debe proporcionar todos los equipos, herramientas, materiales y soporte necesarios para el trabajo remoto del empleado, asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación, y tiene prohibido exigir al trabajador que utilice sus propios medios o dispositivos personales. Bien. Pero cuando vemos el catálogo de obligaciones del empleador frente a las del trabajador, hay un gran desbalance. La capacidad de fiscalización (física y digital) es prácticamente nula, y los derechos que se le reconocen al trabajador —todos válidos— presentan barreras reales para ejecutar el trabajo en condiciones de equilibrio y eficiencia”. En vez de establecer una camisa de fuerza con una excesiva regulación del teletrabajo, el Proyecto de Ley debería optar por reconocer esta modalidad de trabajo y garantizar a las partes el derecho de regular su prestación de común acuerdo, considerando las características del trabajo y la empresa.

Jorge Lora

Socio de ANJE, especialista en litigios civiles, comerciales, penales y administrativos

Además, el esquema de jubilación de un trabajador a través del Sistema Dominicano de Seguridad Social, planteado en el Proyecto de Ley, posee una gran similitud al desahucio y puede generar discriminación por edad y aumentar costos laborales para las mipymes. “Según la propuesta, el contrato de trabajo quedará terminado por jubilación o retiro del trabajador, esto como una nueva causal de terminación, sin embargo, el empleador deberá pagar en favor del empleado las prestaciones laborales como si se tratara de un desahucio, cuando la pensión es otorgada por el sistema de dominicano seguridad social. Esto implica dos situaciones; i) carga económica adicional a las MYPIMES, que implica el pago total de las prestaciones (cosa que no ocurre con la legislación actual) y; (ii) incentiva a todas las empresas a no contratar personas próximas a retirarse – lo que daría lugar a que personas de edad avanzada no pudieran encontrar empleo formal”.

Fernando Roedán

Socio de ANJE, especialista en derecho laboral

De igual modo, observamos importantes retos para la justicia laboral. “La obligación de consignación de condenas contenidas en una sentencia no definitiva, sin prueba ni indicio alguno de que habrá dificultad en el cobro o maniobras fraudulentas para eludir el pago. Esto afecta considerablemente el flujo de efectivo de mipymes, impidiendo conocer en todas las instancias, casos de despido para garantizar la productividad de su personal, o defenderse de dimisiones genéricas. La reducción del monto a garantizar es un avance, pero sigue la ley presumiendo la mala fe de todo empleador dominicano (incluso las familias frente a sus empleados domésticos) y obligándolos a indisponer sumas de dinero ante una sentencia no definitiva”.

Yolemny Cruz

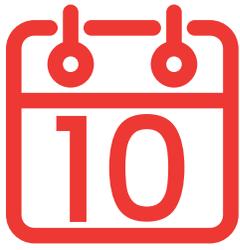
Socia de ANJE, especialista en derecho laboral, penal, civil y de familia

E inclusive, la articulación de las multas por infracciones laborales sujetas a sanciones penales, que van desde dos a doce salarios mínimos del sector privado no sectorizado, no necesariamente se ajusta a los cánones de proporcionalidad, afectando el flujo de caja de las mipymes, pues “la determinación de dichas multas debería contemplar un criterio más ajustado a la realidad computándose en base al salario promedio del sector o actividad a la que pertenece”.

Ángel Canó

Socio de ANJE, abogado especialista en derecho energético, ambiental y de transporte

Otros puntos del actual proyecto de ley, pueden incluso complejizar las relaciones laborales ya que “se han cambiado elementos de la naturaleza propia de la relación laboral”, así como “la profundización en detalles como el registro de horarios, las similitudes entre jubilación y desahucio, los bajos controles y fiscalización en los esquemas de teletrabajo” entre otras. Se resalta igualmente que “se continúa dando libertades injustificadas al empleado perjudicando muy especialmente a las micro y pequeñas empresas dominicanas”.



También nos preocupa que la última versión del Código de Trabajo no mitiga efectivamente los efectos del actual art. 86 del Código de Trabajo, **que establece que las indemnizaciones por el preaviso y la cesantía deben ser pagadas al trabajador en un plazo de 10 días**, a contar de la fecha de la terminación del contrato, y que, en caso de incumplimiento, el empleador debe pagar adicionalmente una suma igual a 1 día del salario devengado por cada día de retardo. Esta penalidad adicional incentiva los litigios laborales y dificulta la sostenibilidad financiera de las mipymes.

Además, observamos con preocupación la cantidad de días de licencia de paternidad otorgados [4] en el Proyecto de Ley aprobado en Primera Lectura pues no son suficientes para romper los patrones de discriminación estructural que afecta no solo a las mujeres, sino que también les niega a los padres el derecho a participar de los primeros días de vida de sus hijos, conforme indicado por el Tribunal Constitucional mediante la Sentencia TC/0901/23 la cual exhorta al Congreso Nacional a revisar la parte in fine del artículo 54 de la Ley núm. 16-92, Código de Trabajo de la República Dominicana,

en lo concerniente al período de licencia de paternidad reconocido a todo trabajador, para que este establezca un nuevo plazo de duración que resulte más acorde a los principios de igualdad y razonabilidad.



Para aumentar la competitividad y la productividad de los sectores que empujan la economía dominicana, resulta imperativo contar con un Código de Trabajo que responda a las necesidades de las mipymes y no constituya una brecha para la superación de las barreras estructurales que impiden la consolidación del ecosistema emprendedor dominicano.

FUENTES

- ¹ ANJE, Deseos de ANJE de 2014.2014.
- ² Véase al respecto Banco Central de la República Dominicana, Las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas en República Dominicana 2022 – 2023. 2024. Véase también ONE, Demografía Empresarial Formal Dominicana. 2024.
- ³ Banco Central de la República Dominicana, Las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas en República Dominicana 2022 – 2023, p. 17. 2024. Disponible en: <https://cdn.bancentral.gov.do/documents/otras-publicaciones/documents/ENMIPYMES-Docum ento-principales-resultados-aspectos-metodologicos.pdf?v=1752776892208>
- ⁴ Idem.
- ⁵ ONE, Demografía Empresarial Formal Dominicana, p. 41. 2024.
- ⁶ El Dinero, COPARDOM alerta sobre impactos negativos de la reforma laboral. 10 de julio de 2025. Disponible en: <https://eldinero.com.do/329846/copardom-alerta-sobre-impactos-negativos-de-la-reforma-l aboral/>