KPMG

Novedades Laborales Septiembre 2026



República Dominicana

Contenido

01 Jurisprudencia: La Corte de Trabajo vincula la obligación de contar con un **Comité Mixto de Seguridad y Salud** en el Trabajo o su equivalente con la protección de derechos fundamentales reconocidos por la **Constitución** y la **OIT**.

02 Jurisprudencia: La Corte de Trabajo analiza la naturaleza de los servicios prestados en **proyectos de construcción** y los elementos necesarios para acreditar una relación laboral por **tiempo indefinido**.

03 Jurisprudencia: La Corte de Trabajo rechaza el valor probatorio de **grabaciones** obtenidas **sin autorizació**n y reafirma el principio de **primacía de la realidad** para determinar el salario efectivamente devengado.

04 Jurisprudencia: La Corte de Trabajo analiza la **continuidad de la relación laboral** cuando una empresa pierde, tras un proceso de licitación, el contrato de servicios al que estaba asignado el trabajador.

© 2026 KPMG Dominicana, S. A., sociedad panameña con sede en República Dominicana y firma miembro de la organización mundial de KPMG de firmas miembros independientes afiliadas a KPMG International Limited, una compañía privada inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

01

Jurisprudencia: La Corte de Trabajo vincula la obligación de contar con un Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo o su equivalente con la protección de derechos fundamentales reconocidos por la Constitución y la OIT.

Sentencia núm. 028-2026-SSEN-00356 de la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional	
Antecedentes	En fecha 3 de septiembre de 2026, la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional conoció un recurso de apelación interpuesto por una empresa contra una sentencia que había declarado justificada la dimisión ejercida por una trabajadora y ordenado el pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos y salarios adeudados. La controversia se centró, principalmente, en determinar si la empleadora había incumplido obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y si tales incumplimientos eran suficientes para justificar la dimisión.
Alegatos	La empresa sostuvo que había cumplido con las obligaciones legales derivadas de la relación laboral y que la dimisión ejercida por la trabajadora carecía de justa causa. Asimismo, alegó que no procedía mantener las condenaciones impuestas en primera instancia por concepto de prestaciones laborales, derechos adquiridos y salarios adeudados, y sostuvo que no correspondía el pago de participación en los beneficios de la empresa debido a que esta había registrado pérdidas. Por su parte, la trabajadora solicitó el rechazo del recurso y la confirmación de la sentencia recurrida. Sostuvo que la dimisión se encontraba sustentada en diversos incumplimientos atribuidos a la empleadora, entre ellos la falta de un Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Decisión de la Corte	La Corte rechazó el recurso de apelación y confirmó íntegramente la sentencia recurrida. En ese sentido, determinó que la empleadora no demostró haber cumplido con la obligación de contar con un Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo o, según correspondiera, con un coordinador de seguridad y salud, conforme al Decreto núm. 522-06 de fecha 17 de octubre de 2006, que instituye el reglamento de seguridad y salud en el trabajo. La Corte destacó que los comités constituyen mecanismos esenciales para garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, prevenir riesgos laborales y proteger la integridad física y la vida de las personas trabajadoras, esta última reconocida como un derecho fundamental por la Constitución. Asimismo, vinculó este razonamiento con los Convenios núms. 155 y 187 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Adicionalmente, la Corte confirmó las condenaciones por prestaciones laborales, vacaciones, proporción del salario de Navidad, participación en los beneficios y salarios adeudados, al verificar que la empleadora no demostró haberse liberado de dichas obligaciones. Respecto de la participación en los beneficios, tampoco aportó la declaración jurada del ejercicio económico que permitiera acreditar las pérdidas alegadas.

Para más información accede al enlace: **Sentencia núm. 028-2026-SSEN-00356**

© 2026 KPMG Dominicana, S. A., sociedad panameña con sede en República Dominicana y firma miembro de la organización mundial de KPMG de firmas miembros independientes afiliadas a KPMG International Limited, una compañía privada inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

02 Jurisprudencia: La Corte de Trabajo analiza la naturaleza de los servicios prestados en proyectos de construcción y los elementos necesarios para acreditar una relación laboral por tiempo indefinido.

Sentencia núm. 479-2026-SSEN-00139 de la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de La Vega	
Antecedentes	En fecha 2 de septiembre de 2026, la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de La Vega conoció, como tribunal de envío, un recurso de apelación interpuesto por dos trabajadores contra una sentencia que había rechazado una demanda por dimisión justificada, prestaciones laborales, derechos adquiridos, seguridad social y daños y perjuicios. La controversia se centró en determinar si entre las partes existió una relación laboral por tiempo indefinido o una prestación de servicios vinculada a proyectos específicos de construcción.
Alegatos	Los trabajadores sostuvieron que entre ellos y la empresa existían relaciones laborales por tiempo indefinido, con una duración de aproximadamente once y catorce años, respectivamente. Alegaron que decidieron dimitir debido a diversos incumplimientos atribuibles al empleador. Por su parte, la empresa sostuvo que no existía una relación laboral con los demandantes y que estos realizaban labores de pulido de pisos de forma ocasional a través de un maestro encargado de una cuadrilla de trabajo, únicamente cuando surgían proyectos específicos.
Decisión de la Corte	La Corte mantuvo el rechazo de la demanda al concluir que las pruebas aportadas no permitían acreditar la existencia de contratos de trabajo por tiempo indefinido entre los demandantes y la empresa. Para sustentar esta conclusión, determinó que las labores realizadas consistían en trabajos concretos y determinados de pulido de pisos vinculados a proyectos u obras específicas, sin que se evidenciara una prestación permanente, continua e ininterrumpida de servicios. Asimismo, observó que, si bien la existencia de carnets emitidos por la empresa, el transporte suministrado para acudir a las obras y la supervisión de los trabajos constituían indicios de vinculación con esta, dichos elementos, apreciados conjuntamente con el resto de las pruebas, no resultaban suficientes para demostrar una relación laboral continua. La Corte también verificó que las labores eran coordinadas por un maestro encargado de la cuadrilla y que la empresa debía esperar la disponibilidad de este para ejecutar determinados trabajos, circunstancias que consideró incompatibles con una relación laboral permanente y exclusiva.

Para más información accede al enlace: **Sentencia núm. 479-2026-SSEN-00139**

© 2026 KPMG Dominicana, S. A., sociedad panameña con sede en República Dominicana y firma miembro de la organización mundial de KPMG de firmas miembros independientes afiliadas a KPMG International Limited, una compañía privada inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

03 **Jurisprudencia:** La Corte de Trabajo rechaza el valor probatorio de grabaciones obtenidas sin autorización y reafirma el principio de primacía de la realidad para determinar el salario efectivamente devengado.

Sentencia núm. 028-2026-SSEN-00355 de la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional	
Antecedentes	En fecha 3 de septiembre de 2026, la Primera Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional conoció, como corte de envío, los recursos de apelación interpuestos por un trabajador y una empleadora contra una sentencia dictada con motivo de una demanda en cobro de prestaciones laborales, derechos adquiridos, diferencias salariales e indemnizaciones derivadas de la terminación del contrato de trabajo por desahucio. La controversia se centró, entre otros aspectos, en la determinación del salario efectivamente devengado por el trabajador, la validez de diversos archivos audiovisuales aportados como prueba y los efectos de una oferta real de pago seguida de consignación.
Alegatos	El trabajador sostuvo que, aunque su contrato de trabajo, los pagos recibidos y las cotizaciones efectuadas ante la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) reflejaban un salario mensual de DOP 52,000.00, diversos presupuestos, informes financieros y nóminas internas de la empleadora evidenciaban que su salario real ascendía a DOP 68,000.00. Asimismo, alegó que la diferencia de DOP 16,000.00 mensuales era retenida bajo el concepto de “retención para liquidación”, lo que generó diferencias salariales y un reporte incompleto de su salario ante la TSS. También sostuvo que la oferta real de pago realizada por la empleadora resultaba insuficiente, debido a que había sido calculada utilizando un salario inferior al efectivamente devengado y no comprendía la totalidad de los créditos laborales reclamados. Como sustento de sus reclamaciones, aportó además grabaciones de conversaciones sostenidas con representantes de la empleadora. Por su parte, la empleadora argumentó que los documentos internos donde figuraba el monto de DOP 68,000.00 correspondían a proyecciones presupuestarias de un proyecto específico y no a una obligación salarial efectiva. Asimismo, cuestionó la validez de las grabaciones, alegando que estas fueron obtenidas sin conocimiento ni autorización de las personas involucradas.
Decisión de la Corte	La Corte negó eficacia probatoria a las grabaciones, al no haberse acreditado que las personas grabadas conocieran o autorizaran su captación. Precisó que la admisión formal de los archivos, su reproducción en audiencia y el reconocimiento de una voz únicamente demostraban su incorporación al proceso, pero no subsanaban la falta de licitud en su obtención. No obstante, tras valorar las restantes pruebas documentales y testimoniales, la Corte determinó, conforme al principio de primacía de la realidad, que el salario efectivamente devengado era superior al pagado y reportado ante la TSS. En particular, otorgó valor probatorio a diversos documentos internos de la empleadora que reflejaban una remuneración superior a la formalmente reportada, sin que esta lograra justificar las inconsistencias identificadas en dichos registros. Respecto de la oferta real de pago, concluyó que, aunque no extinguía la totalidad de las obligaciones comprobadas, resultaba suficiente para cubrir el preaviso y el auxilio de cesantía y, por tanto, hacer cesar la penalidad del artículo 86 desde la fecha de la oferta.

Para más información accede al enlace: **Sentencia núm. 028-2026-SSEN-00355**

© 2026 KPMG Dominicana, S. A., sociedad panameña con sede en República Dominicana y firma miembro de la organización mundial de KPMG de firmas miembros independientes afiliadas a KPMG International Limited, una compañía privada inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

04 **Jurisprudencia:** La Corte de Trabajo analiza la continuidad de la relación laboral cuando una empresa pierde, tras un proceso de licitación, el contrato de servicios al que estaba asignado el trabajador.

Sentencia núm. 029-2026-SSEN-000328 de la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional	
Antecedentes	En fecha 3 de septiembre de 2026, la Segunda Sala de la Corte de Trabajo del Distrito Nacional conoció un recurso de apelación interpuesto por una empresa de seguridad privada contra una sentencia que había declarado justificada la dimisión ejercida por un trabajador y ordenado el pago de prestaciones laborales, derechos adquiridos, indemnizaciones y salarios adeudados. La controversia se centró en determinar si la falta de prestación de servicios, luego de que la empresa perdiera el contrato comercial correspondiente al puesto donde se encontraba asignado el trabajador, podía considerarse un abandono capaz de producir la terminación del contrato de trabajo y, en consecuencia, impedir el posterior ejercicio de la dimisión.
Alegatos	La empresa sostuvo que, tras la terminación del contrato de servicios correspondiente al puesto donde se encontraba asignado el trabajador, este dejó de presentarse a laborar y ejerció la dimisión diecisiete días después de su última asistencia, una vez vencido el plazo previsto por la legislación laboral. Asimismo, alegó que el trabajador no acudió a las oficinas de la empresa para ser reasignado, por lo que no procedía el pago de prestaciones laborales, indemnizaciones ni de los salarios reclamados. Por su parte, el trabajador invocó diversos incumplimientos atribuibles a la empleadora, incluyendo la falta de disfrute del descanso semanal, alegados incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo, vacaciones, participación en los beneficios, pago oportuno del salario y cotizaciones al Sistema Dominicano de Seguridad Social.
Decisión de la Corte	La Corte determinó que no se produjo una ausencia prolongada capaz de poner fin a la relación laboral, pues la interrupción de los servicios obedeció a la pérdida del contrato comercial correspondiente al puesto donde se encontraba asignado el trabajador, circunstancia imputable a la empresa y no a una negativa de este a prestar sus servicios. En consecuencia, concluyó que el contrato de trabajo permanecía vigente al momento de ejercerse la dimisión y que el trabajador conservaba la facultad de dimitir. Al examinar la justa causa, la Corte verificó que la empleadora no demostró haber concedido al trabajador el período de descanso semanal correspondiente, obligación sustancial cuyo incumplimiento resulta suficiente para justificar la dimisión. Sobre esa base, confirmó las condenaciones por prestaciones laborales, indemnización y derechos adquiridos. No obstante, la Corte acogió parcialmente el recurso y revocó la condenación correspondiente a los salarios reclamados del 1 al 14 de marzo de 2025, habiendo determinado que el contrato culminó el 1 de marzo de 2025.

Para más información accede al enlace: **Sentencia núm. 029-2026-SSEN-000328**

© 2026 KPMG Dominicana, S. A., sociedad panameña con sede en República Dominicana y firma miembro de la organización mundial de KPMG de firmas miembros independientes afiliadas a KPMG International Limited, una compañía privada inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

La información aquí contenida es de naturaleza general y no tiene el propósito de abordar las circunstancias de ningún individuo o entidad en particular. Aunque procuramos proveer información correcta y oportuna, no puede haber garantía de que dicha información sea correcta en la fecha en que se reciba o que continuará siendo correcta en el futuro. Nadie debe tomar medidas con base en dicha información sin la debida asesoría profesional después de un estudio detallado de la situación en particular.

KPMG Dominicana, S. A., Av. Winston Churchill, Acrópolis Center, piso 23, suite 2300, Santo Domingo, República Dominicana.

© 2026 KPMG Dominicana, S.A., sociedad panameña con sede en República Dominicana y firma miembro de la organización mundial de KPMG de firmas miembros independientes afiliadas a KPMG International Limited, una compañía privada inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción parcial o total sin la autorización expresa y por escrito de KPMG.