

## **PROGRAMA ASESORIA EMPRESARIAL DE EMERGENCIAS**

### **PREGUNTAS FRECUENTES**

#### **AREA LABORAL**

##### **1- ¿DEBEN TODOS LOS CONTRATOS DE TRABAJO REDACTARSE POR ESCRITO?**

No. Solo los contratos por cierto tiempo o para una obra o servicios determinados.

##### **2- ¿HAY QUE COMUNICAR AL MINISTERIO DE TRABAJO LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL?**

Sí. En los casos de empleados fijos durante los primeros 15 días del mes de enero de cada año hay que informarlo a través de la planilla de personal fijo (DGT-3) y mensualmente hay que reportar las entradas posteriores así como las salidas, a través del (DGT-4). En los casos de empleados móviles u ocasionales corresponde el (DGT-5).

##### **3- PASÓ EL PLAZO DE LOS 15 DÍAS PARA COMUNICAR AL MINISTERIO DE TRABAJO LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL, ¿HAY ALGUNA SANCIÓN?**

Si un inspector de trabajo pasa por la empresa y no han cumplido con la planilla, le otorga 72 horas a los fines de regularizar esa situación, de no hacerlo en ese plazo se levantará acta de infracción y se enviará al Ministerio Público Laboral quien lo someterá ante la justicia para que le sean impuestas multas por el no cumplimiento de la ley.

##### **4- ¿HAY QUE COMUNICAR AL MINISTERIO DE TRABAJO LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL MÓVIL U OCASIONAL?**

En caso de usar personal móvil u ocasional también debe de comunicarlo dentro de los 5 primeros días del mes próximo. Entiendo que es conveniente fusionar esta pregunta con la número 2.

##### **5- ¿QUÉ OTRO TIPO DE PLANILLAS DEBE LA EMPRESA REGISTRAR EN EL MINISTERIO DE TRABAJO?**

Deben registrarse en los primeros 10 días de cada mes las horas extraordinarias trabajadas, con su debido aumento, del mes anterior, a través del DGT-2. Igualmente existen otros, DGT1 para el cierre o reducción de personal, DGT10 para el contrato de formación, DGT9 para la suspensión del contrato de trabajo y DGT7 autorización para trabajar un menor de edad.

##### **6- TENGO UN TRABAJADOR CON MENOS DE 3 MESES, ¿TIENE DERECHOS? ¿CUÁLES?**

Solo tiene derecho a la proporción de salario de navidad.

##### **7- ¿EXISTE EL PERIODO DE PRUEBA DE TRES MESES?**

No. Tal periodo no existe en las leyes dominicanas. El contrato de trabajo existe desde el primer día de trabajo.

## **8- ¿CÓMO LA EMPRESA PUEDE UNILATERALMENTE ROMPER EL CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO CON EL TRABAJADOR?**

Existen dos formas: 1) el despido; y, 2) el desahucio.

## **9- ¿CUÁL ES LA DIFERENCIA?**

El despido es la ruptura del contrato de trabajo de forma unilateral por causa del trabajador por haber cometido una o más de las faltas enumeradas en el artículo 88 del Código de Trabajo mientras que en el desahucio no existe causa para la ruptura, en este caso es la simple voluntad de la empresa.

## **10- ¿QUÉ DEBO PAGAR AL TRABAJADOR POR DESPIDO O POR DESAHUCIO?**

Si es por despido sólo debe pagar los derechos adquiridos o proporción de los mismos (vacaciones, salario de navidad) si es por desahucio debe pagar las prestaciones laborales y derechos adquiridos (preaviso, cesantía, vacaciones, salario de navidad).

## **11- ¿QUÉ ELEMENTOS O PARTIDAS DEBO CALCULAR COMO SALARIO? ¿SI ES DESAHUCIO? ¿SI ES DESPIDO?**

No importa la forma de la ruptura del contrato de trabajo, el salario siempre será considerado como remuneración que reciba el trabajador, debe incluir todo pago que se haya realizado de manera constante, ya sea efectivo, transferencia o cheque.

## **12- ¿EL PAGO DE LAS VACACIONES SE CALCULA IGUAL QUE UNA QUINCENA?**

No. El pago de las vacaciones son 14 días si el trabajador tiene menos de 5 años y de 18 días si tiene más de 5 años. Para calcular el pago de vacaciones se debe multiplicar el salario diario por 14 o 18 días, según el caso. Válido aclarar que no importa el tiempo que tenga laborando siempre serán 14 días laborables de disfrute. Las quincenas se calculan en base 11.91.

## **13- ¿DEBO PAGAR SIEMPRE EL PREAVISO?**

No. Si la empresa preavisa al trabajador de que lo desahuciará, entonces no debe de pagar el preaviso, puesto que el mismo trabajará el preaviso (ese período) y se realizarán los pagos correspondientes a salario devengado por ese período.

## **14- ¿QUÉ PLAZO TENGO PARA EL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES?**

Tiene 10 días calendario contados a partir del desahucio.

## **15- ¿QUÉ PLAZO TENGO PARA EL PAGO DEL SALARIO DE NAVIDAD?**

Para este pago tiene hasta el 20 de diciembre del año que esté en curso.

## **16- ¿SI EL TRABAJADOR NO ESTUVO TODO EL AÑO ES OBLIGATORIO EL PAGO DEL SALARIO DE NAVIDAD? ¿CÓMO SE CALCULA ENTONCES?**

Sí, es obligatorio, solo que se calcula en base a la proporción del tiempo trabajado. El sueldo mensual se multiplica por la cantidad de meses trabajados en ese año calendario y se divide entonces entre los 12 meses del año. Toma el total de salario devengado y lo divide entre 12 esto le da la proporción del salario de navidad.

### **17- ¿QUÉ SON LOS DERECHOS ADQUIRIDOS Y CUÁLES SON?**

Son los derechos que no se pierden bajo ninguna circunstancia, no importa como termine la relación laboral. Estos son: vacaciones, salario de navidad y participación en los beneficios de la empresa (siempre y cuando la empresa haya obtenido beneficios en su ejercicio fiscal).

### **18- ¿CÓMO EL TRABAJADOR PUEDE UNILATERALMENTE ROMPER CON EL CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO CON LA EMPRESA?**

Existen dos formas: 1) la dimisión; y, 2) el desahucio.

### **19- ¿CUÁL ES LA DIFERENCIA ENTRE LA DIMISIÓN Y EL DESAHUCIO?**

La dimisión es la ruptura del contrato de trabajo de forma unilateral por causa del empleador por haber cometido una o más de las faltas enumeradas en el artículo 97 del Código de Trabajo mientras que en el desahucio no existe causa para la ruptura, en este caso es la simple voluntad del trabajador.

### **20- ¿QUÉ TIEMPO SE TIENE PARA EJERCER EL DESPIDO?**

Se tiene un plazo de 15 días calendario contados a partir de la fecha en que se originó el hecho o motivo.

### **21- ¿CUÁL ES EL PROCESO PARA EJERCER EL DESPIDO?**

Desde que ocurre el hecho se le debe comunicar la decisión de despido al trabajador. Procurar que el mismo firme y ponga la fecha a una copia, que sirva como acuse. Posteriormente también lo debe comunicar por escrito al Ministerio de Trabajo con indicación de la causa o motivo dentro de las 48 horas de haberse realizado el despido.

### **22- ¿QUÉ SUCEDE SI COMUNICO FUERA DE PLAZO O NO COMUNICO EL DESPIDO? ¿EN ESTE CASO QUÉ DEBO HACER?**

Se reputa que carece de justa causa, por tanto deberá pagarse al trabajador todas las prestaciones que le correspondan, como si fuera un desahucio.

### **23- ¿CUÁL ES EL PROCESO PARA EJERCER EL DESAHUCIO?**

Se debe comunicar al trabajador por escrito el desahucio y dentro de las 48 horas siguientes se debe comunicar por escrito al Ministerio de Trabajo.

### **24- ¿PUEDO DESPEDIR O DESAHUCIAR A CUALQUIER TRABAJADOR POR IGUAL?**

Sí, salvo a la mujer embarazada que no puede ser despedida por el hecho de estar embarazada, ese despido es nulo. Para despedir a la trabajadora embarazada o dentro de los 6 meses del parto, por uno de los motivos establecidos por la ley, debe someter el despido ante el Ministerio de Trabajo para su autorización. En cuanto al desahucio de la mujer embarazada no se podrá y se extiende la prohibición hasta los 3 meses posteriores del parto; si se hace es nulo.

### **25- ¿SI UN TRABAJADOR ESTÁ INCAPACITADO DEFINITIVAMENTE O SI FALLECE, DEBO PAGAR LAS PRESTACIONES LABORALES?**

No. En estos casos y otros enumerados en el artículo 82 del Código de Trabajo, la empresa debe pagar una asistencia económica, más los derechos adquiridos. Los derechos adquiridos se pagan completo si al momento del fallecimiento había adquirido el derecho de vacaciones y de pago de salario de navidad, de

lo contrario se paga la proporción que le corresponda por el tiempo trabajado hasta su fallecimiento.

**26- ¿SE PUEDE SUSPENDER LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO?**

Sí, siempre que se cumpla con las condiciones establecidas en el artículo 51 del Código de Trabajo. Durante este período el trabajador no presta sus servicios ni el empleador deber de pagar salario, siempre y cuando la suspensión sea aprobada por el Ministerio de Trabajo.

**27- ¿CUÁLES SON LAS CONDICIONES QUE INDICA EL ARTÍCULO 51 DEL CÓDIGO DE TRABAJO?**

El artículo 51 establece dichas condiciones, entre ellas: El mutuo consentimiento de las partes; El descanso por maternidad de la mujer trabajadora, según lo dispuesto en el art. 236; y, la enfermedad contagiosa del trabajador o cualquier otra que lo imposibilite temporalmente para el desempeño de sus labores.

**28- TENGO UN TRABAJADOR QUE NO HA VENIDO HOY SIN NINGUNA EXCUSA, ¿ESO ES ABANDONO?**

No, eso se considera inasistencia, para que haya abandono, el trabajador deber ir a trabajar y luego ausentarse sin permiso del empleador. En este último caso, sí ocurre el abandono en virtud del artículo 88 numeral 13 del Código de Trabajo por lo que procede el despido justificado, siguiendo el empleador el procedimiento dispuesto a tales fines.

**EN EL CASO QUE EL TRABAJADOR NO SE PRESENTE A SU LUGAR DE TRABAJO Y NO LO COMUNIQUE AL MINISTERIO, ¿QUE SUCEDE?**

No podrá tomar ninguna medida extrema, como un despido justificado, pues no realizó el procedimiento de Ley establecido, para que como empleador, se apoye en esa ausencia.

**29- ¿CUÁL ES LA JORNADA NORMAL DE TRABAJO?**

Es de 8 horas diarias, equivalentes de 44 horas a la semana. Esa respuesta debe estar mejor formulada.

**30- ¿QUÉ SUCEDE SI LA JORNADA DE TRABAJO ES MAYOR A LA JORNADA NORMAL?**

Esas horas son extraordinarias y deben pagarse la hora con el aumento establecido en el artículo 203 del Código de Trabajo.

**31- ¿EXISTE ALGUNA EXCEPCIÓN A LA JORNADA NORMAL SIN PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS?**

Sí, el artículo 50 del Código de Trabajo las enumera, entre las cuales están los trabajadores que actúan como representantes o mandatarios, los que desempeñan puestos de dirección, entre otros.

**32- ¿LAS HORAS DIURNAS Y NOCTURNAS TIENEN EL MISMO VALOR?**

No. Las horas nocturnas deben pagarse con un aumento de un 15% sobre el valor de la hora normal.

**33- ¿DESDE QUÉ HORA SE CONSIDERAN HORAS NOCTURNAS?**

Desde las 9 de la noche hasta las 7 de la mañana.

**34- ¿DE CUÁNTAS HORAS DEBE SER EL DESCANSO SEMANAL?**

Debe de ser de 36 horas ininterrumpidas y pueden ser acordadas cualquier día de la semana, y a falta de acuerdo comenzará el sábado al medio día.

**35- ¿CÓMO DEBO DE PAGAR SI EL TRABAJADOR PRESTÓ SUS SERVICIOS EN SU DESCANSO SEMANAL?**

La ley establece dos maneras: 1) Concediendo la próxima semana de un descanso compensatorio igual al descanso semanal; o, 2) pagándole con un aumento del 100% (o sea doble), de su salario ordinario de ese periodo de descanso.

**36- ¿CUÁLES SON LOS DÍAS FERIADOS O NO LABORABLES?**

Son los días así declarados por la Constitución y por las leyes.

**37- ¿SE PUEDE TRABAJAR ESOS DÍAS?**

Si ambas partes así lo deciden no hay inconveniente, sólo que al trabajador debe pagársele su salario ordinario (de ese día) aumentado en un 100%.

**38- ¿CÓMO SE ESTABLECE EL SALARIO MÍNIMO DE UNA EMPRESA?**

Existen tres salarios mínimos, dependiendo del capital de la empresa. Las escalas que se toman en cuenta para fijar los salarios mínimos son: 1) las empresas de menos de RD\$2,000,000.00 de capital; 2) las de más de RD\$2,000,000.00 y menos de RD\$4,000,000.00 de capital; y, 3) las de más de RD\$4,000,000.00 de capital. El comité nacional de salarios emite una resolución donde establece cual es el salario mínimo para cada empresa dependiendo de la naturaleza de la actividad que realiza.

**39- ¿ES OBLIGATORIO PARA LA EMPRESA EL PAGO DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS BENEFICIOS EN LA EMPRESA (BONIFICACIÓN)?**

Sí, siempre que la empresa haya obtenido beneficios en el cierre del año fiscal

**40- ¿EN QUÉ TIEMPO SE DEBE DE REALIZAR ESE PAGO?**

Debe de realizarse a más tardar dentro de los noventa a ciento veinte días después del cierre del año fiscal. Cierres fiscales pueden ser 31/12, 31/03, 30/06 o 30/09 la empresa tendrá uno de esos y debe pagársele a todos los trabajadores inclusive a los que ya no estén en la empresa pero que participaron de ese periodo fiscal sin importar la causa de la ruptura del contrato.

**41- ¿EN QUÉ CONSISTE EL DESCANSO PRE Y POST NATAL DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA?**

Consiste en una licencia con disfrute de salario de 7 semanas antes del parto y 7 semanas después del parto. Si la trabajadora no hace uso del descanso prenatal, éste se acumula con el post natal (14 semanas en total) y si la trabajadora solicita sus vacaciones, la empresa está en obligación de concedérselas.

**42- ¿ES CIERTO QUE TENGO QUE DARLE A LA MADRE 3 DESCANSOS, DE 20 MINUTOS CADA DÍA PARA LACTAR?**

El art. 240 de nuestro Código de Trabajo, establece que durante el período de lactancia la trabajadora tiene derecho, en el lugar del trabajo, a 3 descansos remunerados durante su jornada, de 20 minutos cada uno, con el objeto de amamantar al hijo. Esa jornada se multiplica por cuántos hijos haya tenido la madre.

**43- ¿POR CUÁNTO TIEMPO DEBE LA EMPRESA DAR ESOS DESCANSOS A LA TRABAJADORA (MADRE) PARA LACTAR?**

El periodo máximo que establece el reglamento artículo 51 no puede exceder de 12 meses a partir de la fecha del parto.

#### **44- ¿CUALES SON LAS CONDICIONES QUE ME OBLIGAN A DISPONER UNA ESTACIÓN DE LACTANCIA (LACTARIO) PARA LAS TRABAJADORAS?**

No hay ninguna disposición legal en nuestro país que regule esto. Sin embargo, las normas internacionales han fijado algunas pautas:

- Queda a opción del empleador. Pero aquí algunas recomendaciones para el mismo:
- Privado, cómodo, central, ventilado, iluminado e higiénico.
- Clavo detrás de la puerta para colgar ropa, cartera.
- Salidas eléctricas para nevera y extractor.
- Nevera.
- Extractor doble eléctrico.
- Kits personales para la extracción de la leche (por madre) - Algunas empresas lo regalan a la salida de la licencia de maternidad.
- Botellitas/bolsitas esterilizadas para almacenar leche (esto puede proveerlo la madre o la empresa).
- Lavamanos o fregadero.
- Mesita / reloj / marcadores / papel toalla / jabón lavaplatos.
- Silla cómoda o mecedora.
- Jabón de manos / escurridor / zafacón.
- Conversatorios con las madres y/o charlas y apoyo de una consultora en lactancia.

#### **45- ¿LOS CALL CENTERS DEBEMOS CUMPLIR CON LOS MISMOS DEBERES DE UNA EMPRESA TRADICIONAL?**

Sí. No hay distinción.

#### **46- ¿QUÉ TRABAJADORES HAY QUE INSCRIBIR EN LA TESORERÍA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (T. S. S.)?**

Todos los trabajadores dominicanos o residentes legales, sin importar el tipo de trabajo que realicen, desde el primer día que comienzan sus labores.

#### **47- ¿SI YA EL TRABAJADOR TIENE UN TIEMPO LABORANDO Y NO LO HE INSCRITO, DEBO PAGAR ALGUNA MULTA O PENALIDAD?**

La Tesorería de la Seguridad Social (T. S. S.) cobra un monto retroactivo desde la fecha de entrada del trabajador.

#### **48- ¿EN CASO DE SUBSIDIO POR ENFERMEDAD COMÚN, QUIÉN LE PAGA EL SALARIO AL TRABAJADOR?**

Los 3 primeros días no se pagan ~~nadie lo paga el empleador pues no se deja de pagar~~. La Tesorería de la Seguridad Social (T. S. S.), es quien cubre el pago del subsidio por enfermedad común, la empresa lo paga al empleado y la T. S. S. se lo descuenta en la facturación. Dependiendo del salario y la clasificación será el porcentaje a retribuirle al empleado.

#### **49- ¿TENGO UN EMPLEADO QUE TIENE DOS DÍA LABORANDO PARA LA EMPRESA Y TIENE UN ACCIDENTE, RIESGO LABORAL LE CUBRE?**

Sí.

**50- ¿SI TENGO UN EMPLEADO QUE SALE DEL TRABAJO PARA UN CENTRO DE ESTUDIO Y ESTÁ REGISTRADO ESE TRAYECTO, SI TIENE ACCIDENTE CUBRE EL TRAYECTO DESPUÉS QUE SALE DEL CENTRO DE ESTUDIO?**

Del trabajo hacia su hogar o un centro de estudio, sí. Pero luego, del centro de estudio a su hogar no.

**51- ¿QUÉ TIEMPO DEBE TRANSCURRIR CUANDO CONTRATO UNA PERSONA POR CIERTO TIEMPO PARA CONTRATARLA NUEVAMENTE?**

Ni la ley ni la jurisprudencia establecen nada al respecto, sin embargo, se suele aplicar un tiempo intermedio de dos meses entre una terminación de contrato y la recontractación; y al hacerlo suelen sacar a la persona de la planilla de personal del Ministerio de Trabajo y de la nómina de la Tesorería de la Seguridad Social (T. S. S.), y volverlo a reintroducir transcurridos los citados dos meses.

**52- ¿COMO REGISTRO LA MATERNIDAD CUANDO UNA EMPLEADA ME LO COMUNICA?**

Para solicitar el subsidio por maternidad, la trabajadora afiliada debe notificar a su empleador sobre su estado de embarazo por medio del "Informe de Maternidad" que le expedirá su médico tratante. El empleador se encargará de tramitar dicha solicitud mediante los mecanismos correspondientes. La Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL) autorizará el pago del Subsidio por Maternidad, luego de verificar todas las informaciones suministradas por el empleador y el cumplimiento de las condiciones establecidas por la ley y los reglamentos. El empleador realizará el pago correspondiente al subsidio por maternidad a la trabajadora afiliada a través de la nómina de la empresa, según establece la SISALRIL.

**53- ¿CÓMO REALIZO LA TRABAJADORA REALIZA LA SOLICITUD POR LACTANCIA Y A QUIÉN?**

Según lo que establece el artículo 232 del Código de Trabajo la trabajadora debe notificar su embarazo al empleador, por cualquier medio fehaciente, debiendo indicar la fecha tentativa del parto. De forma, que esto les permita asegurar a la futura madre las concesiones que le corresponden por su estado.

**54- ¿CUÁLES SON Y LAS PARTIDAS DEDUCIBLE DE SALARIO LEGALMENTE PERMITIDAS?**

El Código de Trabajo de la República Dominicana establece en su artículo 201, las únicas razones por la cual el empleador puede deducir el salario, siendo las siguientes: "El pago del salario puede ser objeto de estos descuentos:

- Los autorizados por la ley;
- Los relativos a cuotas sindicales, previa autorización escrita del trabajador;
- Los anticipos de salarios hechos por el empleador;
- 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; y,
- Los relativos a los aportes del trabajador.

Cualquier otra deducción al salario le viola los derechos al trabajador.

