



Organización
Internacional
del Trabajo



Lazos

GUÍA DE BOLSILLO

Derechos laborales en la República
Dominicana: orientaciones para personas
venezolanas



► Marco Legal aplicable en la República Dominicana

“Las leyes concernientes al trabajo son de carácter territorial. Rigen sin distinción a dominicanos y a extranjeros, salvo las derogaciones admitidas en convenios internacionales. En las relaciones entre particulares, la falta de disposiciones especiales es suplida por el derecho común.”

Principio IV del Código de Trabajo de la República Dominicana.



El marco legal vigente en el país ofrece disposiciones que protegen los derechos laborales de todas las personas trabajadoras. De manera especial, las personas que se acogieron al Plan de normalización migratoria de venezolanos (PNV) promovido por la Resolución 119-21, tienen acceso a requisitos documentales y administrativos que les facilita obtener un empleo formal y afiliarse al régimen contributivo de la seguridad social.

El cumplimiento de las tres fases del PNV conlleva al solicitante a un estatus migratorio regular que se renueva anualmente hasta que cesen los motivos que impulsaron la resolución. Se flexibilizaron los requisitos y costos dándole un carácter extraordinario al proceso de regularización de la población venezolana.

Las principales disposiciones legales que pueden ser de particular interés para la población trabajadora de Venezuela en el ámbito de laboral y migratorio son:

► **Código de Trabajo de la República Dominicana, Ley 16-92**



Promulgada el 29 de mayo de 1992; establece los derechos y obligaciones tanto de las personas empleadoras como de las trabajadoras, incluyendo temas como el salario, jornada laboral, vacaciones pagadas y establecer un marco legal para las relaciones laborales justas y equitativas.

► **Ley que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, No. 87-01**



Regula la afiliación al Sistema Dominicano de la Seguridad Social, que contempla el acceso a servicios de salud, seguro de riesgos laborales y pensión, entre otros servicios complementarios; garantizando así la protección social de las personas trabajadoras y sus familias.

► **Ley General de Migración, No. 285-04**



Establece las condiciones y requisitos para la entrada, permanencia y salida de personas extranjeras en territorio dominicano. Define las categorías de visas y permisos de residencia y trabajo.

► **Resolución N° 119-21, que establece el Plan de Normalización migratoria para venezolanos (PNV)**



Tiene por objetivo normalizar el estatus migratorio de las personas venezolanas que ingresaron al país de manera regular desde enero de 2014 hasta marzo de 2020, así como de sus hijos menores de edad, nacidos o no en territorio dominicano; otorgando permisos de estudiantes y trabajadores temporeros.

► ¿Qué es el contrato de trabajo?

Es un acuerdo verbal o escrito entre la persona trabajadora y la empleadora, que puede ser una persona física o una empresa, con el objetivo de prestar un servicio, a cambio de un salario, en el marco de una relación de dependencia. El contrato verbal tiene la misma validez que el contrato por escrito (artículo 15 del Código de Trabajo).

Tipos de contratos

El contrato de trabajo puede ser por tiempo indefinido, por cierto tiempo y para una obra o servicios determinados (artículo 25 del Código de Trabajo). Los tipos de contrato se definen en función de la naturaleza del servicio. Cuando los trabajos son de naturaleza permanente, el contrato que se forma es por tiempo indefinido.



► ¿Cuáles son mis derechos laborales?

Jornada ordinaria

Corresponde a la jornada máxima de trabajo comprendida en 8 horas diarias y 44 horas semanales, salvo algunas excepciones expresas en la misma ley. Las jornadas de trabajo se dividen en tres:



Diurna

Se trabaja entre 7:00 a.m. y las 9:00 p.m.



Nocturna

Se trabaja entre las 9:00 p.m. y las 7:00 a.m.

- *El salario de esta jornada se paga 15% adicional de la jornada diurna.*



Mixta

Comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas; en caso contrario se considera jornada nocturna.





▶ Horas Extras

Se trabajan después de la jornada ordinaria (8 horas diarias y/o 44 horas semanales) según las disposiciones indicadas a partir del artículo 156 del Código de Trabajo.

Si trabajas jornada extraordinaria (horas extras) que sean sobre las 44 y hasta las 68 horas semanales, debes recibir un incremento del 35% sobre el valor normal de la hora de trabajo. Después de las 68 horas de trabajo semanal, te deben pagar el 100% del salario establecido.



▶ ¿Y si trabajo en un día feriado?

Los días feriados son los días no laborables en el país. Si la persona trabajadora está de acuerdo en trabajarlo, se le debe pagar el salario del día aumentado en un 100%.



▶ Descanso

Tienes derecho a un descanso semanal de por lo menos 36 horas ininterrumpidas, convenidas entre las partes y puede iniciarse cualquier día de la semana.



▶ Vacaciones

Es el descanso remunerado que debe recibir la persona trabajadora después de un año de trabajo ininterrumpido. De 1 a 5 años te corresponden 14 días de disfrute y pago; a partir de los 5 años te corresponde 14 días de disfrute y 18 de pago.



▶ Salario de Navidad

Es un salario adicional que se paga a la persona trabajadora cada año, a más tardar el día 20 del mes de diciembre. Si no tienes el año completo trabajando te tocará una proporción.

► Si se termina el contrato de trabajo, ¿tienen que pagarme?

De acuerdo con lo establecido en el artículo 67 del Código de Trabajo, el contrato termina sin o con responsabilidad para las partes en los siguientes casos:



Termina **sin**
responsabilidad
en los siguientes casos:

Por mutuo consentimiento
Por la ejecución del contrato
Por la imposibilidad de ejecución

Termina **con**
responsabilidad
en los siguientes casos:

Por el desahucio
Por despido
Por la dimisión

Se deben observar las particularidades de cada caso para que demuestren su justificación.

La diferencia entre los contratos que terminan con o sin responsabilidad dan derecho o no al pago de una indemnización, es decir, al pago de preaviso y cesantía, según lo establecido en los artículos 76 y 80 del Código de Trabajo.

Las vacaciones y salario de navidad son derechos adquiridos y se pagan anualmente. En caso de que termine el contrato, por la razón que sea, se debe pagar la proporción del año correspondiente a la persona trabajadora. ¡Nunca pierdes este derecho!

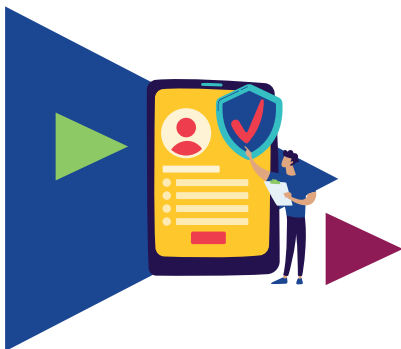


Regulamente en la terminación del contrato con responsabilidad, se incluye el pago cesantía, preaviso (si no se ha trabajado) y los derechos adquiridos que se encuentren vigentes al momento de la finalización del contrato, tales como los días generados por concepto de vacaciones y el salario de navidad del año vigente.

Puedes calcular tus derechos adquiridos y prestaciones laborales de manera gratuita asistiendo al Ministerio de Trabajo de la República Dominicana o visitando su sitio web:



► Sobre el derecho a la seguridad social



La Ley 87-01 contempla que los empleadores deben inscribir a sus trabajadores en la Tesorería de la Seguridad Social (TSS).

Para el caso de los trabajadores extranjeros, la Resolución 377-02 del CNSS indica que: “se establece el derecho de afiliación al Sistema Dominicano de la Seguridad Social (SDSS) de todas las personas de nacionalidad extranjera que se encuentren en situación migratoria regular en el país, conforme a lo establecido en el Art. 5 de la Ley 87-01 y la presente normativa”.

Resolución 377-02
del CNSS



Si cuentas con tu carné de normalización migratoria del PNV puedes ser afiliados a la seguridad social y comenzar a cotizar para acceder a los beneficios que ofrece el Sistema:

Seguro Familiar de Salud (SFS)

La persona trabajadora titular y sus dependientes tienen derecho a la protección integral de su salud física y mental, incluyendo las y los hijos menores de 18 años y hasta 21 años con certificado que demuestre que están cursando estudios. Este seguro incluye la prevención y el tratamiento de enfermedades, rehabilitación de la persona enferma, embarazo y parto.

Para que la persona afiliada pueda disfrutar de todos los beneficios de la Ley, es necesario que la persona empleadora del afiliado esté al día en sus pagos con la Tesorería de la Seguridad Social.

Administradora de Fondos de Pensiones (AFP)

A través de este fondo, la persona trabajadora titular tiene derecho a pensión por vejez, pensión de sobrevivencia para los familiares de la persona afiliada en caso de muerte, pensión por discapacidad, total o parcial en caso de enfermedad o lesión crónica cualquiera que sea su origen y pensión por cesantía por edad avanzada.

Para ejercer sus derechos, es importante que sepa que:

- Si sufre un accidente o una enfermedad que le incapacite para trabajar, tiene derecho a recibir una pensión por discapacidad.
- Si la persona trabajadora fallece, a su familia le corresponde una pensión por sobrevivencia (esposa, hijas e hijos menores de edad). La pensión otorgada a las y los niños menores es hasta los 18 años.

Seguro de Riesgos Laborales (ARL)

La persona trabajadora titular tiene cubierto los daños ocasionados por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, incluyendo los tratamientos por accidentes de tránsito en horas laborables y/o en la ruta hacia o desde el centro de trabajo.

Manual de preguntas
frecuentes de la TSS





¡Conoce más!

Los servicios del Ministerio del Trabajo están a disposición de las personas trabajadoras nacionales y/o extranjeras en todo el territorio nacional:

- *Servicio de inspección del trabajo*
- *Asesoría jurídica laboral*
- *Cálculo de prestaciones y derechos adquiridos*

*Ministerio de Trabajo
de la República Dominicana*



Para más información:

*Ministerio de
Trabajo de la
República
Dominicana*



*Dirección de
Información y
Defensa de los
Afiliados a la
Seguridad Social*



**Pregunta en las
ventanillas de
orientación para
venezolanos ubicadas
en puntos estratégicos
del país.**