

Guía

Derechos laborales en la República Dominicana: orientaciones para personas migrantes de Venezuela



Organización
Internacional
del Trabajo



Lazos



OIM
ONU MIGRACIÓN

Con el apoyo de:



Suecia
Sverige



Índice

Introducción	4
1. Aspectos generales de la Guía	6
Objetivos	6
¿Por qué una Guía de derechos laborales para orientar a personas venezolanas?	7
2. Marco normativo laboral y migratorio en la República Dominicana de interés para población migrante de Venezuela	8
Conoce tus derechos laborales	9
¿Qué es el contrato de trabajo?	9
Salario	10
La jornada de trabajo	10
Derechos adquiridos	11
Si se termina el contrato de trabajo, ¿tienen que pagarme?	12
De las licencias de maternidad y paternidad	14
3. Sobre el derecho a la seguridad social	15
4. Preguntas frecuentes de la población venezolana sobre aspectos laborales	17



► Introducción

La Guía sobre **Derechos laborales en la República Dominicana: orientaciones para personas migrantes de Venezuela**, responde al interés de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de su Proyecto Lazos y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) de apoyar al país en proporcionar información práctica y accesible sobre aspectos legales del ámbito laboral que afectan a esta población; así como de conectar a la población migrante con información oportuna y certera en su proceso de integración socioeconómica.

Esta Guía contó con el aporte de Globalizateradio, plataforma de información y soporte a la población migrante venezolana para la entrega de insumos y respuestas relacionadas al ámbito laboral.





Esta Guía tiene como propósito fundamental consolidar las disposiciones legales dominicanas en materia de trabajo para facilitar la comprensión sobre los derechos laborales de las personas venezolanas, en particular a partir de la implementación del Plan de Normalización Migratoria para venezolanos (PNV), impulsado por el Ministerio de Interior y Policía (MIP) y Ministerio de Relaciones Exteriores (MIREX) de la República Dominicana, a través de la Resolución 119-21 de enero del 2021.

El PNV supone un avance significativo para la protección y el acceso a derechos fundamentales de las personas venezolanas en el país, al habilitar el mecanismo legal propicio para la obtención de un estatus migratorio regular. Esta regularidad migratoria hace posible acceder a un empleo formal y la inclusión correspondiente en la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) en el régimen contributivo, favoreciendo la integración socioeconómica de la población venezolana que vive y trabaja en el país, y mejorando su contribución al tejido social y económico de la República Dominicana. Sin embargo, aun persisten brechas en el acceso a información sobre los derechos laborales de estas personas trabajadoras, lo cual se procura atenuar con el apoyo de la presente Guía.

Dentro de los contenidos que se presentan en esta Guía se desarrollarán los elementos esenciales del contrato de trabajo, incluyendo los derechos que se desprenden de la relación laboral y otros aspectos generales como el salario ordinario y de navidad, el pago y disfrute de las vacaciones, las jornadas laborales ordinarias y extraordinarias, el descanso diario y semanal, entre otros. También se detallarán los procedimientos y obligaciones relativos a la terminación del contrato, como el desahucio, el despido y la dimisión, así como las particularidades correspondientes al preaviso y cesantía, y las formalidades del sistema de seguridad social, incluyendo las vías de acceso, sus beneficios y el alcance de su cobertura. Finalmente, se abordarán los aspectos legales migratorios, en particular los relativos a la población venezolana con fines laborales, a partir de la implementación del PNV.

El desarrollo de esta Guía se realiza con apoyo del Proyecto Lazos “Brindar a las personas migrantes y refugiadas de Venezuela acceso a trabajo decente en los países de América Latina y el Caribe” que ejecuta la OIT con financiamiento de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Asdi), de manera articulada con la OIM y Globalizate Radio en la República Dominicana.

1.

Aspectos generales de la Guía



Objetivos

Objetivo general

Contribuir a mejorar el proceso de integración socioeconómica de la población migrante de Venezuela en la República Dominicana

Objetivos específicos

Mejorar el nivel de conocimiento sobre la legislación laboral de la República Dominicana por parte de la población migrante de Venezuela

Promover el cumplimiento de la normativa laboral dominicana en las relaciones de trabajo donde participan personas migrantes venezolanas



¿Por qué una Guía de derechos laborales para orientar a personas venezolanas?

De acuerdo con datos publicados en la Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela (R4V), la República Dominicana es el principal país receptor de personas migrantes provenientes de Venezuela en la región del Caribe insular y el octavo en América Latina con 124,100 personas al mes de agosto 2023 (R4V noviembre 2023).

El Estudio *“Promoción de medios de vida para personas venezolanas en República Dominicana”*, publicado de manera conjunta por la OIT con el Instituto Nacional de Migración y el ACNUR en el 2020, presentó un análisis que caracteriza el perfil socio laboral de la población venezolana que vive en el país, así como los sectores económicos donde actualmente se integran las personas venezolanas con mayor facilidad en el mercado laboral dominicano. Los hallazgos más relevantes apuntan que aproximadamente un 39 por ciento estudió Administración de empresas, mientras que un 16 por ciento Educación y 10 por ciento Ciencias de la salud. Con relación a los sectores económicos donde se vinculan principalmente las personas venezolanas, un 30 por ciento labora en áreas de Atención y servicio a clientes, un 14 por ciento en el sector de Hoteles, bares y restaurantes, un 14 por ciento en administración y finanzas, un 8 por ciento en Comercio, entre otros.¹

De manera particular, se destaca que un 54 por ciento de las mujeres venezolanas cuenta con estudios universitarios, superando la media de los hombres venezolanos en el país y las mujeres dominicanas. Sin embargo, enfrentan una alta descualificación al

estar mayormente en el sector informal y en emprendimientos de subsistencia, de acuerdo con lo presentado en el Estudio publicado por la OIT en marzo de 2024, *“Mujeres migrantes de Venezuela en República Dominicana: ¿quiénes son y qué barreras enfrentan para su integración socioeconómica?”*.²

A pesar del perfil especializado que caracteriza una alta proporción de la población venezolana que vive en el país, y que alrededor de un 40 por ciento se encuentra vinculado al PNV, siguen presentando dificultades para lograr el efectivo cumplimiento de sus derechos laborales y tienen limitado acceso a un empleo formal, entre otras razones, por la falta de información o conocimiento sobre la legislación laboral.

Este contexto demanda una adaptación en términos institucionales, políticos y sociales para asegurar la protección, la integración y el bienestar de la población migrante, en particular de las mujeres, que presentan mayores desafíos para lograr su integración socioeconómica y obtener un trabajo decente. La inserción laboral de la población migrante acorde con sus cualificaciones y experiencia no solo contribuye a su sustento económico y el de sus familias, sino también a la economía del país receptor.

En ese sentido, proveer información oportuna sobre sus derechos laborales a las personas migrantes de Venezuela puede potenciar que se alcance un mayor cumplimiento de la normativa y que consecuentemente se promueva una adecuada integración socioeconómica que les provea de una mejora en sus condiciones de vida y trabajo en la República Dominicana.

¹ <https://www.ilo.org/es/publications/promocion-de-medios-de-vida-para-personas-venezolanas-en-republica-0>

² Mujeres migrantes de Venezuela en República Dominicana: ¿quiénes son y qué barreras enfrentan para su integración socioeconómica?, 2024 | International Labour Organization (<https://www.ilo.org/es/publications/mujeres-migrantes-de-venezuela-en-republica-dominicana-quienes-son-y-que>)

2.

Marco normativo laboral y migratorio en la República Dominicana de interés para población migrante de Venezuela

El marco legal que regula las relaciones de trabajo en el país aplica a todas las personas trabajadoras, tanto dominicanas como extranjeras. Así lo establece el Principio IV del Código de Trabajo de 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.”*

De manera especial, las personas venezolanas que se acogieron al PNV acceden a requisitos documentales y de carácter administrativo que les facilita obtener un empleo formal y eventualmente ser afiliado a la seguridad social. Algunas de las principales disposiciones legales que aplican en el país y que pueden ser de particular interés para la población trabajadora de Venezuela 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.



Conoce tus derechos laborales

► **¿Qué es el contrato de trabajo?**

Es un acuerdo verbal o escrito entre la persona trabajadora y un empleador, que puede ser una persona física o una empresa, con el objetivo de prestar un servicio, a cambio de un salario, bajo su dependencia o dirección inmediata o delegada. El contrato verbal tiene la misma validez que el contrato por escrito, de acuerdo con lo estipulado en el 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:

Por tiempo indefinido

Se forma cuando el trabajo a ejecutar es de naturaleza permanente. Es decir, los trabajos que tienen por objeto satisfacer necesidades normales, constantes y uniformes de la empresa (artículos 26 y 27 del Código de Trabajo).

Por cierto tiempo y para una obra o servicios determinados

Se forman cuando el trabajo que se va ejecutar es de naturaleza temporal (artículo 33 del Código de Trabajo).

► Salario

Es la remuneración que recibe la persona trabajadora por el servicio prestado. El salario está integrado por el dinero en efectivo y por cualquier otro beneficio que la persona trabajadora obtenga por su trabajo y debe ser pagado por horas, días, semanas, quincenas o por mes. La ley prohíbe que el trabajador reciba menos del salario establecido en el contrato y tampoco menos del salario mínimo establecido por el Comité Nacional de Salarios, en función del sector económico al que pertenezca.

Cómo calculo mi salario diario?



Si el salario es mensual, el salario diario se obtiene dividiendo el salario entre 23.83, que representa el promedio de días laborables en un mes.

Ejemplo: Supongamos que un trabajador tiene un salario mensual de RD\$20,000.00.

Entonces: $\text{RD\$20,000.00} / 23.83 \text{ días} = \text{RD\$839}$ pesos dominicanos representa su salario diario.

► La jornada de trabajo

La jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente, por estar a la disposición exclusiva de su empleador. La jornada ordinaria contemplada en la legislación laboral es máximo de 8 horas diarias y 44 horas semanales, salvo algunas excepciones establecidas en la misma Ley. Las jornadas de trabajo comprende tres formas, según lo indicado en el artículo 149 del Código de Trabajo:



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 o jornada extraordinaria**

Son las horas que se trabajan en exceso de la jornada ordinaria, es decir, que superan las 8 horas diarias o las 44 horas semanales, cumpliendo con las formalidades que enuncia la misma Ley.

La hora extra se paga con un 35 por ciento sobre el valor normal de la hora de trabajo, si está comprendida entre las 44 y hasta 68 horas por semana. Después de las 68 horas trabajadas por semanas se paga la hora con un incremento del 100 por ciento.



► **Descanso semanal**

Toda persona trabajadora debe disfrutar de un descanso semanal de por lo menos 36 horas ininterrumpidas, convenidas entre las partes y puede iniciarse cualquier día de la semana. A falta de convención expresa, se inicia a partir del sábado a mediodía.

Si trabajas en el período de tu descanso semanal, puedes optar entre recibir tu 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, según lo indicado en el artículo 164 del Código de Trabajo.



► **¿Y si trabajo en un día feriado?**

Los días feriados son los días no laborales en el país. Si el trabajador está de acuerdo en trabajarlos se le debe pagar el salario del día aumentado en un 100 por ciento, conforme lo estipulado en el artículo 165 del Código de Trabajo.

► **Derechos adquiridos**



1. Las vacaciones

Es el descanso remunerado que debe recibir el trabajador/a después de un año de trabajo ininterrumpido. Las vacaciones pueden ser fraccionadas por acuerdo mutuo entre el trabajador y empleador, pero en todo caso, el trabajador debe disfrutar de un periodo de vacaciones no inferior a una semana. Durante el periodo de vacaciones el trabajador no puede prestar servicios, remunerados a ningún otro empleador, según lo indicado en el artículo 177 del Código de Trabajo.

Cuando tienes de 1 a 5 años trabajando te corresponde disfrutar de 14 días de vacaciones, que serán pagados conforme lo indicado en la legislación. A partir de los 5 años te corresponde disfrutar de 14 días de vacaciones, pero te deben ser pagados 18 días de salario. Si el contrato de trabajo termina antes de cumplir el año, se deberá pagar la proporción correspondiente a dicho periodo.



2. El 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, según lo descrito en el artículo 219 del Código de Trabajo.

Se calcula tomando en cuenta los salarios mensuales de la persona trabajadora durante el período de enero a diciembre y dividiendo ese total entre 12, equivalente a los meses del año.

Ejemplo 1

Si un trabajador gana RD\$20,000.00 al mes, su salario de navidad se calcularía de la siguiente manera:

1. Salario de un año:
 $\text{RD\$20,000.00} \times 12 \text{ meses} = \text{RD\$240,000.00}.$
2. El salario de navidad sería igual a la suma del salario anual dividido entre 12:
 $\text{RD\$240,000.00} / 12 = \text{RD\$20,000.00}.$
Por lo tanto, si un trabajador gana RD\$20,000.00 al mes, recibirá en el mes de diciembre por concepto de salario de navidad la misma cantidad, es decir, RD\$20,000.00.

Ejemplo 2

Si un trabajador gana RD\$20,000.00 al mes, y no completó un año de trabajo (12 meses) y solo trabajó 7 meses; entonces su salario de navidad se calcularía de la siguiente manera:

1. Salario de un año:
 $\text{RD\$20,000.00} \times 7 \text{ meses} = \text{RD\$140,000.00}.$
2. El salario de navidad sería igual a la suma del salario anual dividido entre 12:
 $\text{RD\$140,000.00} / 12 = \text{RD\$11,666.66}$



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

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

► ¿Qué es el desahucio?

Es el acto por el cual el empleador o el trabajador mediante aviso previo y **sin alegar causa**, ejerce el derecho de poner término a un contrato de trabajo por tiempo indefinido (artículo 75 del Código de Trabajo). Si el desahucio lo ejerce el trabajador, es decir renuncia al puesto de trabajo, solo recibirá como remuneración correspondiente a los derechos adquiridos (salario de navidad y el pago de las vacaciones).

Es nulo el desahucio en contra de la mujer embarazada o hasta tres meses después del parto, si no se observan las formalidades correspondientes por ante el Ministerio de Trabajo que demuestren las justificaciones del caso y se cuente con la autorización previa por medio de una Resolución.



Por su parte, el despido es la terminación del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del empleador y la dimisión es la terminación del contrato por la voluntad del empleador. En ambos casos, las causas deben justificarse y cumplir con las formalidades requeridas en la legislación laboral.

► ¿Cómo puedo saber lo que me toca por el tiempo que tengo trabajando?

El Preaviso y la Cesantía se calculan sobre la antigüedad del contrato, tal como se presenta a continuación. Lo que resulte de este monto regularmente se suma al pago de las vacaciones y el salario de navidad anteriormente mencionado.

Preaviso

Es un aviso que se da a la parte que va a sufrir el desahucio, empleador o trabajador, informándole que dará por terminado el contrato de trabajo, según lo dispone el artículo 76 del Código de Trabajo.

El preaviso debe otorgarse en función del tiempo que el trabajador se encuentre prestando el servicio:

- por un periodo no menor de 3 ni mayor de 6 meses - 7 días de anticipación
- por un periodo que no exceda 6 meses y no sea mayor de 1 año - 14 días de anticipación
- a partir de 1 año - 28 días de anticipación

Cuando no se otorga el preaviso, se deberá pagar la cantidad de días de anticipación correspondientes al caso, en días de salario.

Cesantía

Es la indemnización que el empleador que ejerce el desahucio debe pagar a la persona trabajadora, conforme el tiempo trabajado en la empresa, como se detalla continuación (Artículo 80 del Código de Trabajo).

- después de un trabajo continuo no menor de 3 meses - seis días de salario
- después de un trabajo continuo no menor de 6 meses ni mayor de un año - 13 días de salario
- después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco - 21 días de salario por cada año de servicio prestado
- después de un trabajo continuo no menor de cinco años - 23 días de salario por cada año de servicio prestado



Como se ha visto, 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.

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



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: <https://calculo.mt.gob.do/>



Los servicios del Ministerio del Trabajo están a disposición de las personas trabajadoras nacionales y extranjeras:

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

▶ De las licencias de maternidad y paternidad

▶ Protección a la maternidad

Toda trabajadora tendrá derecho a una licencia de maternidad que se compone de 14 semanas, siete semanas antes de la fecha del posible parto y otras siete semanas después del parto, mediante presentación del certificado médico correspondiente. Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, el tiempo no utilizado se acumula al período del descanso post-natal, según lo indicado en el artículo 256 del Código de Trabajo.

El descanso pre y post-natal es retribuido con el salario ordinario devengado por la trabajadora. Por disposición del Artículo 132 de la Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) “la trabajadora afiliada tendrá derecho a un subsidio por maternidad equivalente a tres meses de salario cotizable. Para tener derecho a esta prestación la afiliada deberá haber cotizado durante por lo menos ocho (8) meses del período comprendido en los doce (12) meses anteriores a la fecha de su alumbramiento y no ejecutar trabajo remunerado alguno en dicho período.

▶ Licencia de paternidad

Los trabajadores que tienen esposas embarazadas tienen derecho a dos (2) días de licencia por el nacimiento de sus hijos e hijas.



3.

Sobre el derecho a la seguridad social



Si cuentas con tu carné de normalización migratoria del PNV puedes ser afiliado a la seguridad social y comenzar a cotizar para acceder a los beneficios que ofrece el Sistema. Recuerda que debes ser registrado por tu empleador, según lo requerido por la normativa laboral y de seguridad social, para tener tu seguro desde el primer día de trabajo.

La Ley 87-01, que crea el Sistema Dominicano de la Seguridad Social, contempla que los empleadores deben inscribir a sus trabajadores en la Tesorería de la Seguridad Social (TSS), lo cual le habilita para cotizar dentro del régimen contributivo.

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



Estar afiliado a la seguridad social incluye tres tipos coberturas:

A. Seguro Familiar de Salud (SFS)

El trabajador titular y sus dependientes tienen derecho a la protección integral de su salud física y mental, incluyendo 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 las enfermedades, la rehabilitación del enfermo, el embarazo y el parto.

Para el afiliado disfrutar de todos los beneficios de la Ley es necesario que el empleador del afiliado esté al día en sus pagos con la Tesorería de la Seguridad Social.

B. Administradora de Fondos de Pensiones (AFP)

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

Para ejercer sus derechos es importante que se conozcan estas informaciones:

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

Manual de preguntas frecuentes de la TSS



Si requieres orientaciones sobre la Seguridad Social también puedes consultar a la Dirección General de Información y Defensa de los Afiliados a la Seguridad Social (DIDA).

C. Seguro de Riesgos Laborales (ARL)

El trabajador 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.

Nota:

Un trabajador que se desplaza desde su lugar de residencia hasta su lugar de trabajo está cubierto por el Régimen de Riesgos Laborales durante ese trayecto, siempre y cuando haya seguido la ruta habitual y directa entre ambos puntos. Cualquier accidente de tránsito que ocurra dentro de este itinerario se considera un riesgo laboral y, por lo tanto, está sujeto a la cobertura proporcionada por el seguro de riesgos laborales.

Sin embargo, si el trabajador decide realizar desvíos significativos o salir de la ruta directa para llevar a cabo actividades personales no relacionadas con el trabajo, tales como diligencias personales o desplazamientos no autorizados, la cobertura del Régimen de Riesgos Laborales podría no aplicarse durante esos períodos. Es importante destacar que la conexión directa y habitual entre el lugar de residencia y el lugar de trabajo es fundamental para determinar la aplicabilidad de la cobertura en caso de un incidente.



4.

Preguntas frecuentes de la población venezolana sobre aspectos laborales



Sobre el disfrute de derechos laborales

1) ¿Qué derechos laborales tiene la persona trabajadora migrante venezolana que no se acogió al PNV?

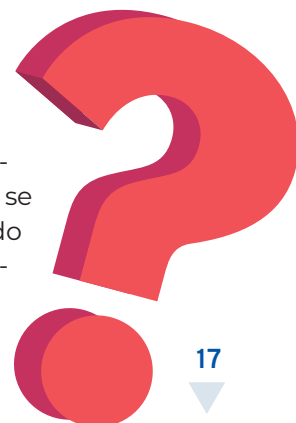
De acuerdo con el Principio IV del Código de Trabajo de la República Dominicana: “Las leyes concernientes al trabajo son de carácter territorial. Rigen sin distinción a dominicanos y a extranjeros, salvo las derogaciones admitidas en convenios internacionales. En las relaciones entre particulares, la falta de disposiciones especiales es suplida por el derecho común.”

En ese sentido, los derechos laborales deben ser garantizados a todos los trabajadores del país, en igualdad de condiciones.

2) Muchos empleadores del sector de hoteles, bares y restaurantes y zonas francas se abstienen de contratar migrantes venezolanos con carné de trabajador temporero, para no contravenir lo contemplado en la definición de la subcategoría de trabajador temporero. ¿Puede un venezolano trabajar formal en esos sectores si tiene el carné del PNV?

La Resolución 119-21 promulgada por el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Interior y Policía, que normaliza la situación migratoria irregular de los nacionales venezolanos en territorio dominicano dentro de la categoría de no residente, dispone en su artículo décimo segundo que: “los permisos de Trabajador Temporero y Estudiantes tiene carácter temporal, y sus beneficiarios no tendrán vocación de radicación definitiva en el país o cambio a la categoría migratoria de Residente dentro del país, conforme a las disposiciones establecidas en la Ley General de Migración y su Reglamento.”

La referida resolución dispone de manera excepcional que la visa de Trabajador Temporero aplicaría a las personas que se acogieron al PNV, pero no limita de manera expresa que se vinculen a ramas de actividad específicas, lo cual permite suponer que este visado es válido para trabajar en el país conforme las normativas específicas otorgadas a la población venezolana en consonancia con la política migratoria nacional.



3) ¿Puede una persona venezolana trabajar formal si tiene el pasaporte vencido y tiene el carné del PNV?

El carné del PNV equivale a una visa de Trabajador Temporero, de acuerdo con la Resolución 119-21, lo que le habilita un estatus migratorio regular a la persona migrante y consecuentemente podría obtener un empleo formal. Por su parte, la Resolución 377-02 del Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS) estableció 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. La formalización laboral implica tener relaciones laborales reconocidas en los registros administrativos de trabajo y de seguridad social en el país.

4) Una alta proporción de personas trabajadoras venezolanas con carné del PNV trabajan sin contrato de trabajo escrito. ¿Es necesario u obligatorio tener un contrato escrito para que sea un trabajo formal o poder reclamar derechos laborales?

De acuerdo con lo indicado en el artículo 15 del Código de Trabajo de la República Dominicana: “Se presume, hasta prueba en contrario, la existencia del contrato de trabajo en toda relación de trabajo personal”. Asimismo, el artículo 16 refiere que: “Las estipulaciones del contrato de trabajo, así como los hechos relativos a su ejecución o modificación pueden probarse por todos los medios”. Estas disposiciones dan cuenta de que no es un requisito obligatorio contar con un contrato de trabajo por escrito para reclamar los derechos laborales.

5) ¿Existen instancias físicas o virtuales para canalizar reclamos o violaciones de derechos laborales para migrantes?

El Ministerio de Trabajo de la República Dominicana y sus oficinas locales, ubicadas en lugares estratégicos del territorio nacional constituyen la vía oficial para canalizar los reclamos de índole laboral en el país en la instancia administrativa. Para información detallada puede visitar su página web: <https://mt.gob.do/>

6) ¿La ley laboral dominicana contempla limitaciones para contratar una persona extranjera en el país?

Si. El artículo 135 del Código de Trabajo de la República Dominicana establece que: “El ochenta por ciento, por lo menos, del número total de trabajadores de una empresa debe estar integrado por dominicanos”. Para los fines correspondientes se deberán observar las excepciones indicadas en la misma ley a partir del artículo 137 y siguientes.

7) ¿Le corresponde liquidación (prestaciones laborales) a una persona trabajadora migrante venezolana que culmina su relación laboral?

Si, como se indicó anteriormente, el Principio IV del Código de Trabajo dispone que las leyes laborales rigen sin distinción a dominicanos y extranjeros. Esto quiere decir, que le son aplicables los mismos derechos que a los dominicanos en el curso del contrato de trabajo y a su finalización.

Sobre el acceso a la Seguridad Social

8) ¿Pueden las personas migrantes venezolanas registrar a sus hijos e hijas mejores o conyugues en la TSS?

El artículo 5 de la Ley 87-01 establece que: “tienen derecho a ser afiliados al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) todos los ciudadanos dominicanos y los residentes legales en el territorio nacional”. Para fines de la referida ley, la familia del asegurado incluye:

- a. Al cónyuge o compañero de vida debidamente registrado; y
- b. Los hijos e hijastros menores de 18 años o menores de 21 años, si fueran estudiantes, o sin límite de edad si son discapacitados, y los padres si son dependientes, mientras no sean ellos mismos afiliados al SDSS.

9) ¿Pueden las personas trabajadoras venezolanas acogidas al PNV ser afiliados a la seguridad social, aunque tengan pasaporte vencido?

La Resolución 377-02 del Consejo Nacional de la Seguridad Social (CNSS) estableció 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. Esto último supone el cumplimiento del requisito de regularidad migratoria para poder ser afiliado a la seguridad social, es decir contar con un carné del PNV vigente.

10) ¿Qué tiempo debe esperar una persona trabajadora venezolana cuando comienza a trabajar para ser afiliado en la seguridad social por su empleador?

La persona trabajadora debe ser afiliada al SDSS de manera previa al inicio de su jornada laboral, de manera que cuente con la cobertura desde el primer momento del ejercicio de su contrato de trabajo.

11) Después de la finalización del contrato de trabajo, ¿qué tiempo se tiene de cobertura del seguro de salud?

Después de la finalización del contrato de trabajo, cuando se realiza su exclusión del SDSS, la persona goza de una cobertura en salud por 60 días.

Sobre el contexto migratorio

12) ¿Tienen los empleadores que otorgar los permisos correspondientes a las personas trabajadoras migrantes para hacer trámites de renovación de carné o gestionar documentos de identidad (pasaporte)?

Debido a lo esencial del proceso de regularización migratoria para la vida de la persona trabajadora y su familia, se recomienda a los empleadores otorgar los permisos dentro de los plazos indicados por las autoridades migratorias, a fin de que las personas trabajadoras puedan obtener y/o mantener un estatus migratorio regular en el país.

13) ¿El carné de trabajador temporero puede sustituir o validarse como un documento de identidad para temas de pago bancario por nómina?

El carné otorgado durante el proceso de normalización del PNV cuenta como documento de identidad ya que es un documento oficial entregado por las autoridades migratorias dominicanas, sin embargo, deberán observarse los requisitos particulares indicados por las entidades bancarias en cada caso.

14) Si la persona migrante venezolana acogida al PNV tiene oficios de profesiones esenciales como la medicina, salud, docencia, contaduría, ingeniería e incluso derecho entre otros, ¿cómo pueden insertarse laboralmente sin lograr la convalidación de títulos y licencias para ejercer?

Los profesionales venezolanos deberán observar los lineamientos nacionales indicados por las autoridades del Ministerio de Educación Superior para ejercer su título profesional en el país.



Para más información:

**Ministerio de
Trabajo de la
República
Dominicana**



**Tesorería de
la Seguridad
Social**



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

