

Mapa Ruta del Inversionista

Guía Rápida Sector Laboral

➤ LABORAL

1. Características de los contratos de trabajo.
2. Nacionalización del trabajo.
3. Contrato de trabajo del extranjero.
4. Requisitos para el inicio de actividades de un empleador.
5. Horario Laboral
6. Pago al trabajador.
7. Sindicatos
8. Huelga y paro autorizado por ley.
9. Modificación al contrato de trabajo.
10. Suspensión al contrato de trabajo.
11. Desahucio, Despido y Dimisión.

➤ SEGURIDAD SOCIAL

1. Ley No. 87-01, sobre Seguridad Social.
2. Principios básicos de la ley No. 87-01, y diferencia entre el antiguo régimen y el nuevo.
3. Regímenes de Financiamiento.
4. Tipos de seguro y prestaciones que se otorgan.
5. Contratación de Administradoras de Fondos de Pensiones.

Modalidades del Contrato de Trabajo

-Definición legal y elementos constitutivos del contrato de trabajo.

Según los términos contenidos en el artículo 1ro. del Código de Trabajo de la República Dominicana, el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga, mediante una retribución, a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de ésta.

En consecuencia, para ser considerado como tal, un contrato de trabajo requiere de la reunión de tres elementos constitutivos, a saber: la prestación de un servicio personal, el pago de una remuneración a cambio de ese servicio y la existencia de una relación de subordinación o de dependencia jurídica entre la persona que presta el servicio y la persona que paga la remuneración en contraparte.

-Clasificación legal del contrato de trabajo.

En virtud de lo establecido por las leyes laborales, un contrato de trabajo puede adoptar diferentes formas. En ese sentido, el Código de Trabajo clasifica los contratos de trabajo de acuerdo a su forma (verbal o escrito) o a su duración (por tiempo indefinido, por cierto tiempo o para una obra o servicio determinados).

-Forma del contrato de trabajo: ¿Verbal o escrito?.

En principio, la ley dominicana no exige formalidades para la existencia y validez del contrato de trabajo. En ese sentido se expresa el principio IX de la Ley 16-92 del 17 de junio o Código de Trabajo al establecer que “el contrato de trabajo no es aquel que consta en un escrito, sino el que se ejecuta en los hechos.” El contrato de trabajo se forma mediante el simple consentimiento de las partes, por un acuerdo de voluntades, independientemente de su forma, la cual puede ser tanto verbal como escrita. La única excepción a este principio aparece en el artículo 34 del Código de Trabajo, el cual dispone que los contratos por cierto tiempo o para una obra o servicio determinados deberán redactarse por escrito.

Salvo este caso establecido expresamente por la ley, el contrato de trabajo verbal es del de uso más frecuente en la práctica. En ciertos casos, como los trabajadores altamente calificados o aquellos que representan al patrono en su relación con los demás trabajadores independientes, suele adoptarse la forma escrita.

Debe destacarse sin embargo que si bien la realización de un contrato de trabajo por escrito no es una condición obligatoria para su validez, cualquiera de las partes puede, si así lo deseara, exigir de la otra que el contrato de trabajo celebrado verbalmente se formalice por escrito. En caso de negativa de la otra parte, el artículo 19 del Código de Trabajo le confiere la facultad de dirigirse al Departamento de Trabajo a la autoridad local que ejerza sus funciones, para que se cite a la otra parte con el objeto indicado. Si la parte citada no comparece o mantiene su negativa, el asunto es entonces sometido al juzgado de trabajo para que se haga la debida justificación de la existencia del contrato de trabajo.

En el caso de que el contrato de trabajo conste por escrito, sus modificaciones deberán hacerse de igual forma (Art. 20 del Código de Trabajo).

-Los contratos por tiempo indefinido.

El contrato por tiempo indefinido es el contrato de trabajo por excelencia. El Código de Trabajo presume su existencia en toda relación de trabajo.

Según los términos contenidos en el artículo 26 del Código de Trabajo “cuando los trabajos son de naturaleza permanente, el contrato que se forma es por tiempo indefinido.” A los fines de esta disposición, trabajos permanentes son aquellos que tienen por objeto satisfacer necesidades normales, constantes y uniformes de una empresa. Para que estos puedan dar origen a un contrato por tiempo indefinido, es necesario que sean ininterrumpidos, es decir, que el trabajador deba prestar sus servicios todos los días laborables, sin otras suspensiones y descansos que los autorizados por el Código de Trabajo o los convenidos expresamente entre las partes, y que la continuidad se extienda indefinidamente.

-Los contratos por cierto tiempo.

Los contratos que contemplan la prestación de servicios que, por su naturaleza, sólo duran una parte del año, son contratos que expiran sin responsabilidad para las partes, con la terminación de la temporada. Sin embargo, si los trabajos se extienden más allá de cuatro meses, el trabajador podrá beneficiar de la asistencia económica establecida por el artículo 82 del Código de Trabajo, en los casos previstos por dicho artículo.

En razón de la frágil situación laboral que afecta al trabajador sometido a este tipo de contratos, el artículo 33 del Código de Trabajo sólo admite su celebración en los siguientes casos: 1ro. Si es conforme a la naturaleza del servicio que se va a prestar; 2do. Si tiene por objeto la sustitución provisional de un trabajador en caso de licencia, vacaciones o cualquier otro impedimento temporal, y 3ro. Si conviene a los intereses del trabajador. Los contratos de trabajo por cierto tiempo, hechos para burlar las disposiciones del Código de Trabajo o fuera de los casos antes mencionados, serán considerados como contratos por tiempo indefinido.

-Los contratos para una obra o servicio determinados.

Según los términos del artículo 31 del Código Laboral, “un contrato de trabajo sólo puede celebrarse para una obra o servicio determinados cuando lo exija la naturaleza del trabajo”. Además estos contratos deberán redactarse por escrito.

En caso de que un trabajador labore sucesivamente para un mismo empleador en más de una obra determinada, se reputará que existe entre ellos un contrato por tiempo indefinido. En ese sentido, se considera labor sucesiva cuando un trabajador comienza a laborar, en otra obra del mismo empleador, iniciada en un período no mayor de dos (2) meses después de finalizada la anterior. Serán igualmente reputados contratos por tiempo indefinido, aquellos celebrados por trabajadores pertenecientes a cuadrillas intercaladas entre varias obras a cargo del mismo empleador.

-Los contratos eventuales y ocasionales.

Los contratos por una obra o servicio determinados pueden presentarse también bajo dos modalidades particulares: los contratos ocasionales, que tienen por objeto intensificar temporalmente la producción de la empresa, revisado cada treinta (30) días, y los contratos eventuales, los cuales son celebrados para responder a una situación atípica o una circunstancia accidental de la empresa.

En estos casos, cuando la necesidad cesa en cierto tiempo, el contrato termina sin ninguna responsabilidad para las partes con la conclusión del servicio contratado, si esto ocurre antes de los tres meses a partir del inicio del contrato. De lo contrario, el contrato se reputará indefinido y empleador estará obligado a pagar al trabajador las sumas por concepto del auxilio de cesantía previsto por los artículos 80 y siguientes del Código de Trabajo.

La Nacionalización del Trabajo

-Excepciones al principio de territorialidad de la ley laboral.

El Principio IV de la Ley 16-92 del 17 de junio de 1992 o Código de Trabajo, establece que las leyes concernientes al trabajo son de carácter territorial y rigen sin distinción a dominicanos y extranjeros, salvo las derogaciones admitidas en convenios internacionales.

El Código de Trabajo prohíbe igualmente cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa. Este principio presenta sin embargo ciertas excepciones, contenidas mayormente en el título I del Libro III del Código Laboral referente a la Nacionalización del Trabajo.

Estas medidas, tendientes a la protección del obrero dominicano y a la salvaguarda de la economía nacional, alcanzan cuatro aspectos fundamentales:

- La integración del personal a la empresa;
- El monto de los salarios pagados a los trabajadores;
- El recorte o disminución del personal;
- La enumeración de determinados cargos dentro de la empresa, a ser desempeñados exclusivamente por dominicanos.

-Exigencia de una mayoría legal mínima de dominicanos dentro de la empresa.

Según los términos del artículo 135 del Código de Trabajo, “el ochenta por ciento (80%), por lo menos, del número total de trabajadores de una empresa debe estar integrado por dominicanos”. En caso de que el personal de la empresa sea menor de diez trabajadores, deberán aplicarse las siguientes reglas:

- Si son nueve los trabajadores, seis deberán ser dominicanos;
- Si son ocho o siete los trabajadores, cinco deberán ser dominicanos;
- Si son seis los trabajadores, cuatro deberán ser dominicanos;
- Si son cinco o cuatro los trabajadores, tres deberán ser dominicanos;
- Si son tres los trabajadores, dos deberán ser dominicanos;
- Si son dos los trabajadores, uno deberá ser dominicano;
- Si se trata de un sólo trabajador, éste deberá ser dominicano.

Igualmente, la ley laboral extiende la aplicación de estas reglas de la mayoría legal a aquellos miembros de una sociedad que además de tener esta calidad realicen labores propias de trabajadores.

-Excepciones a la restricción limitativa del número de extranjeros en una empresa.

La aplicación de esta regla limitativa no tiene un carácter absoluto. Según el artículo 138 del Código de Trabajo, quedan exceptuados de la aplicación de las disposiciones de los artículos 135 y 137 los extranjeros siguientes:

- Los que ejercen exclusivamente las funciones de dirección o administración de una empresa;
- Los trabajadores técnicos, siempre que, a juicio del Departamento de Trabajo, no haya dominicanos desocupados con aptitudes para sustituirlos;
- Los trabajadores de talleres de familia;
- Los extranjeros casados con personas dominicanas, que tengan en el país más de tres años de residencia ininterrumpida y más de dos años de casados;
- Los extranjeros que hayan procreado hijos dominicanos o que tengan en el país más de cinco años de residencia ininterrumpida.

Otra excepción aparece en los casos de permisos hasta un año concedidos por el Poder Ejecutivo que sean empleados en empresas agrícolas-industriales, braceros extranjeros o trabajadores a jornal utilizados exclusivamente en trabajo del campo.

La regla del porcentaje mínimo obligatorio del salario en favor de los trabajadores nacionales.- Como parte del espíritu de protección a la mano de obra local, el Código de Trabajo ha establecido además que las empresas radicadas en el país deberán consagrar a los trabajadores dominicanos un porcentaje mínimo del monto total de su nómina salarial.

El artículo 136 del Código Laboral fija las condiciones de esta regla restrictiva al disponer que, "los salarios percibidos por los trabajadores dominicanos deberán ascender, en conjunto, al ochenta por ciento (80%), por lo menos del valor correspondiente al pago de todo el personal. Quedan dispensados de las disposiciones de este artículo los salarios percibidos por los trabajadores que desempeñen labores técnicas, de dirección o gerencia.

-Reglas para el recorte de personal.

En caso de que una empresa requiriera reducir su personal, por causas autorizadas por la ley, deberá remitirse a las disposiciones del artículo 141 Código de Trabajo, según el cual las reducciones deberán ser hechas en el siguiente orden:

- Trabajadores extranjeros solteros;
- Trabajadores extranjeros casados;
- Trabajadores extranjeros casados con personas dominicanas;
- Trabajadores extranjeros que hayan procreado hijos dominicanos;
- Trabajadores dominicanos solteros;
- Trabajadores dominicanos casados.

Esta regla no tiene un carácter absoluto. El Secretario de Estado de Trabajo puede autorizar excepcionalmente la no aplicación de las disposiciones arriba mencionadas si se demuestra que su ejecución puede producir un perjuicio grave a la empresa.

-Cargos reservados por la Ley laboral a trabajadores dominicanos.

El artículo 144 del Código de Trabajo restringe el desempeño de ciertos cargos dentro de la empresa a los trabajadores de nacionalidad dominicana. El carácter de esta restricción varía según el tipo de función de que se trate.

Por un lado, los administradores, gerentes, directores, y demás personas que ejerzan funciones de administración dentro de la empresa deben ser preferentemente ocupados por trabajadores de nacionalidad dominicana. En este caso, la ley dispone que debe darse preferencia a los trabajadores dominicanos para ocupar estas funciones, pero no excluye que estas puedan ser desempeñadas por extranjeros. En caso de que un dominicano viniera a sustituir un extranjero en uno de los cargos citados anteriormente, deberá disfrutar del mismo salario, derecho y condiciones de trabajo del sustituido.

Por otro lado, los cargos de superintendentes, mayordomos, supervisores y cualesquiera otros trabajadores que laboren en faenas agrícolas deben ser de nacionalidad dominicana. Aquí, las disposiciones del Código Laboral tienen un carácter absoluto: los cargos antes mencionados deberán obligatoriamente ser ocupados por trabajadores dominicanos.

-Sanciones a la inobservancia de las reglas de la nacionalización del trabajo.

Según lo establecido en los artículos 720 y siguientes del Código Laboral, el irrespeto a las normas sobre el empleo de extranjeros constituye una violación sujeta a sanciones penales, en la categoría de aquellas consideradas como "muy graves". Este tipo de violación es pasible de una multa de siete a doce salarios mínimos, pudiendo ser aumentado el importe en un cincuenta por ciento (50%) de su valor en caso de reincidencia.

El registro del Contrato de Trabajo del Extranjero: Condición previa para la obtención de la Residencia

-Contratación de mano de obra extranjera y necesidad de un contrato por escrito.

El ingreso del trabajador a una empresa se perfecciona y formaliza por medio del contrato de trabajo que se conviene con el dueño del negocio o establecimiento. En el caso de contratación de mano de obra local, no hay necesidad de que el contrato de trabajo haya sido realizado de forma escrita. Se presume la existencia de una relación de tipo laboral cuando una persona ha estado prestando sus servicios de forma continua y en dicha relación existe un carácter de subordinación ante el empleador y una remuneración en favor del trabajador. Si por el contrario, se tratara de la contratación de nacionales extranjeros, es necesario que el contrato de trabajo sea realizado por escrito.

Cabe destacar que la necesidad para el extranjero de concluir un contrato por escrito no constituye una formalidad para la existencia y validez del Contrato de Trabajo, sino más bien el cumplimiento de una condición previa sin la cual no le sería posible obtener la Visa de Residencia o la Tarjeta de Residencia en la República Dominicana. Tal y como ha sido señalado más arriba, el extranjero interesado en obtener un visado de residencia en la República Dominicana debe presentar un contrato de trabajo por escrito, suscrito con una compañía dominicana y debidamente registrado en la Secretaría de Estado de Trabajo.

-Registro del contrato de trabajo.

En caso de que el contrato de trabajo se haga de forma escrita es necesario registrar el mismo en la Secretaría de Estado de Trabajo en cuatro (4) originales, en idioma español, uno para cada una de las partes y los otros dos para ser remitidos por el empleador al Departamento de Trabajo de la Secretaría de Estado de Trabajo, dentro de los tres (3) días de haber sido formalizado dicho contrato de trabajo. Un requisito esencial para poder registrar el contrato de trabajo es que la empresa para la cual va a trabajar la persona contratada tenga su planilla de personal fijo depositado en la Secretaría de Estado de Trabajo, de conformidad a lo establecido en el artículo 15 del Reglamento 258-93.

El contrato de trabajo por escrito deberá contener las siguientes menciones:

- a) Nombres, apellidos, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio y residencia de los contratantes y las menciones legales de sus cédulas de identificación y electorales o documento de identificación válido si una de las partes fuera extranjera;
- b) El servicio que el trabajador se obliga a prestar, las horas y el lugar en que debe hacerlo;
- c) La retribución que habrá de percibir el trabajador, con indicación de lo que gane por unidad de tiempo, por unidad de obra o de cualquier otra manera, la forma, el tiempo y lugar del pago;
- d) La duración del contrato, si es por cierto tiempo, la indicación de la obra o servicio de que es objeto el contrato, si es para una obra o servicio determinados, con la mención de que se hace por tiempo indefinido;
- e) Lo demás que las partes puedan convenir de acuerdo con la ley.

-Factores a tomar en cuenta por la Secretaría de Estado de Trabajo para registrar un contrato de trabajo.

En el proceso de registro del contrato de trabajo de un extranjero, la Secretaría de Estado de Trabajo deberá verificar la presencia de los siguientes elementos:

- Cumplimiento de las condiciones de forma, es decir que el acuerdo deberá contener las especificaciones propias de un contrato de trabajo, así como estar legalizado por un Notario Público. En caso de que el contrato haya sido firmado en el extranjero, éste deberá ser legalizado en un Consulado Dominicano, de la jurisdicción correspondiente y traducido al idioma español por un intérprete legal;
- Cumplimiento de la regla de la mayoría mínima legal de dominicanos dentro de la empresa, salvo las excepciones previstas por la ley en ese sentido;
- La verificación de no existencia de técnicos dominicanos que pudieran desempeñar la labor por la que el extranjero está siendo contratado. Este control se realiza a instancias de la Secretaría de Estado de Trabajo, por medio de un inspector designado para estos fines por el Departamento de Trabajo, el cual se encarga de visitar la empresa en la cual laborará el extranjero.

-Solicitud de una certificación de aprobación del contrato de trabajo.-

Una vez agotada la fase de registro del contrato de trabajo, que puede tomar de uno (1) a dos (2) meses, el extranjero deberá solicitar a la Secretaría de Estado de Trabajo una certificación donde se conste la aprobación de su contrato de trabajo. Para obtener dicha certificación, la cual forma también parte de los requisitos para la Visa de Residencia, el interesado deberá dirigir una carta al Director General de Trabajo, anexando copia del contrato.

Requisitos para el Inicio de Actividades de un Empleador

-El inicio de actividades de la empresa.

Todo empleador está obligado a presentar al Departamento de Trabajo, dentro de los quince (15) días siguientes al inicio de su actividad comercial, la siguiente documentación, la cual debe adquirirse en la Secretaría de Estado de Trabajo:

- Planilla de Personal Fijo (Form. DGT-3/98). En este formulario se incluyen los datos del trabajador y algunos relacionados con la actividad laboral. Esta planilla debe ser entregada anualmente en enero y validada por un inspector de trabajo: En caso de que este inspector no se presente después de haber transcurrido tres (3) meses, la misma se considera validada. El artículo 17, del Reglamento No. 258-93 del Código de Trabajo establece que una vez registrada la planilla de personal fijo, el empleador no puede hacer ninguna alteración en la copia de la planilla que permanece en su poder. En el caso de que sea necesario introducir cambios en la misma deberán ser asentados en el formulario No. DGT-3 ANEXO y notificados al Departamento de Trabajo dentro de los cinco (5) días siguientes a la terminación del mes al que corresponde los cambios. Esta documentación admite hasta 25 empleados.
- Libro de visitas. En este libro se registran las visitas que hagan los inspectores de trabajo por cualquier motivo.
- Relación certificada del personal móvil u ocasional.
- Cartel de Horario. Este cartel debe ser colocado en forma visible en el establecimiento de trabajo, y sellado por la autoridad local de trabajo.
- Cartel de horas extraordinarias (Form. DGT-2).

La jornada laboral

-Concepto y duración de la jornada laboral.

La jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no pueda utilizar libremente, por encontrarse a disposición exclusiva de su empleador (Art. 146 del C.T). La duración normal de la jornada de trabajo es la determinada en el contrato. Esta no podrá exceder de ocho horas (8) por día y cuarenta y cuatro (44) horas por semana.

En principio, la jornada semanal de trabajo deberá terminar a las doce horas meridiano (12:00 p.m.) del día sábado. No obstante, el Secretario de Estado de Trabajo podrá disponer mediante resolución que la jornada semanal de determinados establecimientos termine a una hora diferente a la antes indicada, en atención a los requerimientos de ciertos tipos de empresas o negocios y a las necesidades sociales y económicas de las distintas regiones del país, y previa consulta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de tareas calificadas por las autoridades competentes como peligrosas o insalubres, la jornada laboral no podrá exceder las seis horas diarias ni las treinta y seis (36) horas semanales. Cabe destacar que esta jornada reducida no implica reducción del salario correspondiente a la jornada normal.

-Clasificación de la jornada laboral.

El artículo 149 del Código de Trabajo clasifica la jornada laboral de acuerdo a las horas del día en que se presta el servicio:

- Jornada diurna, es la comprendida entre las siete de la mañana (7:00 a.m) y las nueve de la noche (9:00 p.m.);
- Jornada nocturna, es la comprendida entre las nueve de la noche (9:00 p.m.) y las siete de la mañana (7:00 a.m.);
- Jornada mixta, es aquella que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre y cuando el período diurno exceda en por lo menos tres horas al nocturno; de lo contrario se reputará como jornada nocturna.

-El descanso semanal.

En principio, todo trabajador, sin distinción de la naturaleza de su contrato o la forma de remuneración tiene derecho a un descanso semanal obligatorio de treinta y seis (36) horas ininterrumpidas de reposo, como mínimo. Este descanso es obligatorio para ambas partes, constituyendo una medida ineludible de protección al trabajador, un derecho reconocido por ley al trabajador, por lo cual no puede ser objeto de limitación ni de renuncia. Toda convención en contrario será considerada nula.

Por otro lado, debe destacarse que el descanso establecido la ley no es necesariamente un descanso dominical. El Código de Trabajo permite que este reposo sea acordado en cualquier momento de la semana, según lo acuerden las partes. Igualmente, queda a opción del empleado trabajar durante el descanso semanal o disfrutar en la semana siguiente de un descanso compensatorio.

-Las horas y servicios extraordinarios.

Todo tiempo trabajado por el trabajador en exceso de la jornada normal que entrañe una prolongación de la labor ordinaria y una utilidad adicional para la empresa será considerado como extraordinario. La hora extraordinaria, conocida también como hora extra, deberá ser pagada de manera excepcional (Arts. 156 y 203 del Código de Trabajo) o en la forma prevista por el convenio colectivo.

Como bien lo dice su nombre, la hora extraordinaria tiene un carácter excepcional y debe ser siempre justificada. Su duración está limitada al tiempo considerado como imprescindible para “evitar una grave perturbación al funcionamiento normal de la empresa” y “no podrá exceder de ochenta horas trimestrales.

Debe distinguirse claramente la hora extraordinaria de lo que la ley laboral denomina servicios extraordinarios. El servicio extraordinario es aquel que suele prestarse en casos especiales urgentes o de necesidad imprevista, servicios imprescindibles para la empresa y cuya paralización puede ocasionarle perjuicios graves. La hora extraordinaria, por su parte, constituye toda prolongación de la jornada normal que entrañe una prolongación de la labor ordinaria del trabajador y una utilidad adicional para el empleador. Distinto al servicio extraordinario que puede implicar la realización de servicios distintos a los efectuados normalmente por el empleado, la hora extraordinaria debe tratarse siempre del mismo empleo.

-Los días feriados o de duelo nacional.

Los días legalmente declarados como no laborables por la Constitución o las leyes, (días de fiesta o de duelo nacional) serán considerados como días de descanso remunerados para el trabajador, a menos que coincidan con el día de descanso semanal.

En la República Dominicana existen 12 días de fiesta nacional. La Ley No.139-97 (G. O. No. 9957 del 25-06-97), trasladó para los lunes los días feriados que coincidan con los martes, miércoles, jueves o viernes. Esto aplica salvo para algunos días patrios y los religiosos. Los días feriados se aplicarán de la siguiente forma:

1ero. de enero	No se cambia
Jueves 6 de enero	Se puede cambiar
21 de enero	No se cambia
26 de enero	Se puede cambiar
27 de febrero	No se cambia
Viernes Santo:	No se cambia
1ro. De mayo	Se puede cambiar
Hábeas Christi	No se cambia
16 de agosto	No se cambia
24 de septiembre	No se cambia
6 de noviembre	Se puede cambiar
25 de diciembre	No se cambia

-Licencias legales y convencionales.

En ciertos casos determinados, el trabajador puede disfrutar de licencias que le liberen de su obligación de prestar servicio, ya sea en virtud de lo establecido por el Código de Trabajo o a petición de parte.

Según los términos del artículo 54 del Código Laboral, el empleador deberá conceder al trabajador cinco días de licencia con disfrute de salario con motivo de su matrimonio; tres días, en caso del fallecimiento de sus abuelos, padres, hijos o de su compañera y dos días para el caso de alumbramiento de su compañera.

En otros casos, el empleador o el convenio colectivo pueden otorgar unilateralmente al trabajador una licencia o permiso, pudiendo ser estos remunerados o sin remuneración. Estas licencias pueden obedecer a distintos motivos: gestiones sindicales, reposo convencional por enfermedad o accidente, asistencia a congresos nacionales e internacionales, cursos de capacitación, etc.

-Permiso por maternidad de la trabajadora.

El Código de Trabajo dispone en su artículo 236 que toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a un descanso forzoso durante las seis semanas que preceden a la fecha probable del parto y las seis semanas que le siguen. Este reposo no podrá en ningún caso ser menor, en conjunto, a doce semanas. Igualmente, el artículo 237 del Código Laboral establece que durante el período de descanso pre y post natal, la trabajadora conservará su empleo y en consecuencia, el empleador no podrá ponerle término al contrato de trabajo durante el mismo.

Esta protección se encuentra reforzada por las disposiciones del artículo 232 del mismo Código, que declara nulo el desahucio ejercido por el empleador dentro de los seis meses después del parto. Este descanso obligatorio deberá ser además retribuido de igual manera que el trabajo habitual.

Durante el período de lactancia, la trabajadora tendrá derecho a tres descansos remunerados durante su jornada de trabajo, de por lo menos 20 minutos cada uno, para amamantar al niño. Además, durante el año posterior al nacimiento del niño, la trabajadora tendrá derecho a media jornada mensual para llevarlo a recibir atenciones pediátricas.

Finalmente, en el caso de que a la trabajadora le correspondieran vacaciones y ésta las solicitara justo después del descanso post-natal, el empleador estará obligado a concedérselas.

-Vacaciones anuales.

El artículo 177 del Código de Trabajo dispone que los trabajadores están en la obligación de conceder a todo trabajador un período de vacaciones de catorce (14) días laborables, con disfrute de salario y conforme a la siguiente escala:

- Después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, catorce (14) días de salario ordinario;
- Después de un trabajo continuo no menor de cinco años, dieciocho (18) días de salario ordinario.

De acuerdo a lo establecido por la ley 97-97, los días de vacaciones deberán ser laborables, de modo que no podrán computarse el medio día del sábado, los domingos ni los días feriados o de duelo nacional. Las vacaciones podrán ser fraccionadas por acuerdo entre el trabajador y el empleador, pero en todo caso, el trabajador deberá disfrutar de un período de vacaciones anuales de por lo menos una semana.

Los empleadores deben presentar al Departamento de Trabajo dentro de los primeros quince días del mes enero una copia de la distribución de los periodos de vacaciones de sus empleados.

Durante el período de vacaciones del trabajador, el empleador no podrá iniciar contra él ninguna de las acciones previstas por el Código de Trabajo. (Art. 190).

-Régimen de trabajo de los menores.

El régimen legal de protección del trabajo de los menores de edad se encuentra contenido principalmente en el Código de Trabajo, en el Reglamento de aplicación de dicho código y en la Resolución No. 4-58 de la Secretaría de Estado de Trabajo, modificada por la resolución 36-91 de la misma Secretaría. Dicho régimen obedece a los siguientes principios:

- Mayoría legal para trabajar. El menor emancipado, o el menor no emancipado que haya cumplido los 16 años de edad, se reputan mayores de edad para los fines del contrato de trabajo. Los menores no emancipados mayores de 14 años y menores de 16 podrán celebrar contratos de trabajo, percibir las retribuciones convenidas y las indemnizaciones previstas en el Código de Trabajo y ejercer las acciones derivadas de tales relaciones, con la autorización de su padre o su madre o de aquel de estos que tenga la autoridad legal sobre el menor, o a falta de ambos del tutor.
- Igualdad de trato, derechos y obligaciones. Los menores de edad disfrutan de los mismos derechos y tienen los mismos deberes que los mayores, en lo relativo a las leyes de trabajo, sin más excepciones que las establecidas en el Código de trabajo. En consecuencia, los menores podrán integrar sindicatos de trabajadores, ocupar puestos de dirección en los mismos y formar incluso parte de la comisión negociadora de los convenios colectivos.
- Limitación de la jornada de trabajo. Según los términos del artículo 247 del Código de Trabajo, la jornada de trabajo de los menores de 16 años no podrá exceder, en ninguna circunstancia, de seis (6) horas diarias. Los menores de 16 años no podrán tampoco ser empleados ni trabajar de noche, durante un período de doce horas consecutivas, el cual deberá ser fijado por el Secretario de Estado de Trabajo y que, necesariamente, no podrá comenzar después de las ocho de la noche ni terminar antes de las seis de la mañana.
- Instrucción escolar obligatoria. En ningún caso el trabajo del menor podrá impedir que éste reciba la instrucción escolar obligatoria, la cual estará a cargo y correrá por cuenta del empleador, bajo la supervigilancia de las autoridades, cuando por el hecho de dicho trabajo, el menor no pueda recibir la instrucción escolar. Igualmente, el artículo 244 del Código Laboral impone al empleador que emplee menores la obligación de concederles las facilidades adecuadas y compatibles con las necesidades del trabajador para que éste pueda cumplir con sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional.

- Exigencia de una certificación médica. Según lo dispuesto por el artículo 248 del Código Laboral, “Todo menor de 16 años que pretenda realizar labores en empresas de cualquier clase, deberá acreditar su aptitud física para desempeñar el cargo de que se trate con una certificación médica expedida gratuitamente por un facultativo que preste servicios al Estado, el Distrito Nacional o un Municipio.”

-Otras limitaciones legales.

La ley prohíbe expresamente el empleo de menores de 16 años en los siguientes casos:

- En trabajos considerados peligrosos e insalubres;
- En negocios ambulantes, a menos que dicho empleo haya sido autorizado previamente por el Departamento de Trabajo o la autoridad local competente;
- En la venta al detalle de bebidas embriagantes.

La Remuneración del Trabajador

-El salario.

El artículo 192 del Código de Trabajo define el salario como “la retribución que el empleador debe pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado.” El salario constituye la obligación esencial del empleador. Su monto mínimo, forma, tiempo y lugar de pago están regulados y protegidos por la ley, con la intención de proteger al trabajador, quien viene a ser la parte más débil en la relación de trabajo.

La ley laboral prohíbe la desigualdad de tratamiento respecto de los trabajadores de una misma empresa. La diferencia en el monto de los salarios sólo podrá ser considerada como lícita si se funda en la diversidad de la extensión o calidad del trabajo, o en la mayor o menor habilidad del empleador.

Igualmente, en los casos en que un trabajador ocupe temporal o definitivamente un empleo de mayor remuneración que el suyo, deberá prevalecer el salario que corresponda al primero, sin que esto implique que tenga derecho a las mejoras o primas que por su especial eficiencia o su largo servicio a la empresa, pudiera tener la persona que ocupó anteriormente ese cargo.

-El salario mínimo legal.

Otro mecanismo establecido por la ley para proteger el salario del trabajador es la fijación del menor salario que puede aplicarse a un contrato de trabajo o salario mínimo. El Comité Nacional de Salarios es el organismo encargado de establecer periódicamente el salario mínimo en la República Dominicana. Este comité tripartito está integrado por un Director General y dos vocales, nombrados por el Poder Ejecutivo y por los vocales especiales seleccionados por el Director General para representar a los patronos y trabajadores. Estos últimos representantes son escogidos de entre las listas de candidatos sometida por los patronos o sus organizaciones y por los trabajadores o sus sindicatos.

El Comité Nacional de Salarios está encargado de fijar tarifas de salarios mínimos para los trabajadores de todas las actividades económicas, incluyendo las agrícolas, comerciales, industriales o de cualquier otra naturaleza que se realicen en la República Dominicana, así como la forma en que estos salarios deberán pagarse.

Las resoluciones de las tarifas fijadas por el Comité Nacional de Salarios no podrán ser revisadas antes de cumplir un año de vigencia, salvo justificación de que su aplicación sea considerada perjudicial para la economía nacional. Una vez fijada la tarifa de salarios mínimos por el Comité, esta deberá ser sometida al examen del Secretario de Estado de Trabajo, quien podrá decidir de su aprobación, modificación o devolución al Comité con las observaciones que considere necesarias. Estas resoluciones pueden ser de aplicación nacional, regional, provincial, municipal, para el Distrito Nacional o exclusivas de una empresa.

En la actualidad el salario mínimo para empresas, industrias, establecimientos comerciales y de servicios del sector privado se calcula de la manera siguiente:

ACTIVOS DE LA COMPAÑÍA	SALARIO MÍNIMO
Menor de \$200,000	3,900.00 mensuales
Entre \$200,000 y \$400,000	4,400.00 mensuales

Mayor de \$ 400,000	6,400.00 mensuales
Zonas Francas Industriales	4,450.00 mensuales

Los empleados del campo reciben Ciento Treinta pesos dominicanos (RD\$130.00) por día de ocho (8) horas. Un vigilante recibe un mínimo mensual de Cinco Mil Cuatrocientos pesos dominicanos (RD\$5,400.00) por mes.

El último incremento en el salario fue hecho el día 13 de noviembre, mediante las Resoluciones No. 5/04 del año 2004, incluyendo al sector hotelero y zonas francas.

-Retribución de las horas extraordinarias trabajadas.

El artículo 203 del Código de Trabajo fija el monto legal de la retribución de las horas extraordinarias. Según los términos de dicho texto, el salario de los trabajadores por cada hora o fracción de hora trabajadas en adición a las cuarenta y cuatro (44) horas semanales reglamentarias y hasta las sesenta y ocho (68) horas por semana deberá pagarse con un aumento no menor del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor de la hora normal. Toda hora en exceso del límite de las 68 deberá ser pagada con un aumento no menor del cien por ciento (100%) sobre el valor de la hora normal. (Ver Formulario DGT-2, Formulario de Cartel de Horas Extraordinarias de Trabajo).

-Remuneración por trabajo durante un día feriado o de duelo nacional.

Para los casos en que el empleado tuviera que prestar servicios durante un día feriado o de duelo nacional, el artículo 205 del Código Laboral dispone que el trabajador deberá recibir como retribución el salario al que tiene derecho aumentado en un cien por ciento (100%).

-Remuneración por trabajo durante el período de descanso semanal.

El Código Laboral permite al empleado trabajar durante el período de su descanso semanal. En ese caso, el trabajador puede optar entre recibir su salario ordinario aumentado en un cien por ciento (100%) o disfrutar en la semana siguiente de un descanso compensatorio similar al tiempo de su descanso semanal.

-Descuentos al salario del empleado permitidos por el Código de Trabajo.

El pago del salario no sólo debe efectuarse en efectivo y de manera directa y personal al trabajador, sino también completo, sin otros descuentos que los autorizados por la ley. El artículo 201 del Código de Trabajo sólo permite hacer los siguientes descuentos al salario del trabajador:

- Los descuentos autorizados por la ley;
- Los descuentos relativos a cuotas sindicales, previa autorización escrita del trabajador;
- Los anticipos de salario hechos por el empleador;
- Los descuentos relativos a créditos otorgados por instituciones bancarias con la recomendación y garantía del empleador;
- Los descuentos relativos a los aportes del trabajador a planes de pensiones privados.

-El salario de navidad.

El salario de navidad consiste en la retribución complementaria que el empleador deberá pagar al trabajador a más tardar el 20 de diciembre de cada año.

El salario de navidad constituye un salario anual, complementario y de carácter obligatorio. No puede ser objeto de gravámenes y su monto mínimo está determinado por la ley: la duodécima parte (1/12) del salario ordinario devengado por el trabajador durante el año calendario. De esta retribución deberán beneficiar todos los trabajadores, incluso aquellos que hubieren sido despedidos en el curso del año por causa justificada.

La ley fija un límite al monto del Salario de Navidad al establecer en el artículo 219 del Código de Trabajo que “en ningún caso podrá ser mayor al monto de cinco salarios mínimos legalmente establecido.” Para el pago de este salario se excluyen las retribuciones por horas extraordinarias y el salario correspondiente a la participación en los beneficios de la empresa.

-Participación en los beneficios de la empresa.

El artículo 223 del Código de Trabajo establece la obligación para toda empresa de otorgar una participación equivalente al diez por ciento de las utilidades o beneficios netos anuales a todos sus trabajadores por tiempo indefinido. Esta participación presenta las siguientes características:

- Es un salario complementario al salario normal u ordinario del trabajador;
- Es exigible anualmente, y deberá ser pagado a más tardar entre los noventa y cinco y ciento veinte días del cierre de cada ejercicio económico de la empresa;
- Tiene un carácter eventual, puesto que el derecho a este pago estará sujeto a la condición de que la empresa haya registrado beneficios durante el año a que corresponda;
- Sólo beneficia a los trabajadores permanentes, o a tiempo indefinido. Quedan excluidos de éste beneficio los trabajadores ocasionales, eventuales, móviles, inclusive los ligados por contrato de trabajo por cierto tiempo para obra o servicio determinados.
- Su monto está determinado previamente por la ley o la práctica de la empresa, pero no podrá exceder del equivalente a cuarenta y cinco días (45) de salario ordinario para aquellos trabajadores que hayan prestado servicios por menos de tres años y de sesenta (60) días de salario ordinario para aquellos que hayan prestado servicio continuo por tres o más años. Si bien la ley establece la obligación de otorgar a los trabajadores permanentes una participación equivalente al diez por ciento (10%) de los beneficios netos anuales de la empresa, el contrato individual o el convenio colectivo de condiciones de trabajo podrán establecer una participación mayor o más favorable para el trabajador.
- Es un beneficio cuyo monto deberá ser determinado en proporción al tiempo trabajado durante el año fiscal. En caso de que el trabajador sólo haya prestado servicios durante sólo una parte del año de ejercicio económico, la participación correspondiente deberá ser proporcional al tiempo trabajado.

-Empresas dispensadas legalmente de la obligación de otorgar participación en los beneficios.

En principio, la obligación de otorgar a los trabajadores una participación en los beneficios es aplicable a “toda empresa”. Sin embargo, el artículo 226 del Código de Trabajo excluye la aplicación de esta disposición a los siguientes casos:

- Las empresas instaladas en Zonas Francas;
- Las empresas agrícolas, cuyo capital no exceda de un millón de pesos dominicanos (RD\$ 1,000,000.00);
- Las empresas agrícolas, agrícolas-industriales, mineras, industriales, forestales, durante sus primeros tres años de operaciones, salvo convención en contrario.

Los Sindicatos

-Vida sindical en República Dominicana.

La libertad sindical es reconocida por el principio XII del Código de Trabajo como uno de los derechos básicos de los trabajadores. Esta disposición ratifica un principio contenido en el artículo 8, ordinal 11, letra a) de la Constitución de la República Dominicana, donde se establece que "la organización sindical es libre, siempre que los sindicatos, gremios u otras organizaciones de la misma índole se ajusten en sus estatutos y en su conducta a una organización democrática compatible con los principios consagrados en la Constitución y para fines estrictamente laborales y pacíficos."

A pesar de gozar de una amplia protección a nivel tanto constitucional como legal, los trabajadores sindicalizados representan un mínimo de la fuerza laboral del país. Según cifras dadas a conocer a finales del año 2000 por organismos oficiales, apenas un diez por ciento (10%) de los trabajadores en República Dominicana están afiliados a un sindicato. Los dominicanos predominan en casi todos los sindicatos. Sin embargo, puede encontrarse en ciertos casos, mayormente los relacionados a la industria azucarera, sindicatos dominados por trabajadores de nacionalidad haitiana.

-Prácticas prohibidas a los empleadores respecto al sindicato.

El respeto a la libertad sindical se encuentra garantizado por el artículo 318 del Código Laboral, el cual exige a las autoridades públicas de abstenerse de toda intervención que tienda a limitar o entorpecer el ejercicio la vida sindical. Igualmente, el Código de Trabajo prohíbe a los empleadores:

- Influir para restringir el derecho de los trabajadores para ingresar o no en un sindicato, o a retirarse de aquel al que pertenecen o a permanecer en él (Art. 47, ordinal 6);
- Exigir a trabajadores o personas que soliciten trabajo que se abstengan de formar parte de un sindicato o que soliciten su admisión como miembros del mismo (Art. 333, ordinal 1);
- Ejercer represalias contra los trabajadores en razón de sus actividades sindicales (Art. 333, ordinal 2);
- Utilizar la fuerza, violencia, intimidación o amenaza, o cualquier forma de coerción contra los trabajadores o sindicatos de trabajadores con el objeto de impedir u obstaculizar el ejercicio de los derechos consagrados por las leyes en favor de los mismos (art. 333, ordinal 7);
- Despedir o suspender a un trabajador por pertenecer a un sindicato (art. 333, ordinal 3).

-El sindicato.

Definición legal.- El artículo 317 del Código Laboral define el sindicato como "toda asociación de trabajadores o de empleadores constituida de acuerdo con las disposiciones del Código de Trabajo, para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros." Los sindicatos tienen la obligación de operar en entera independencia frente a los partidos políticos y a las entidades religiosas, quedándoles prohibido por ley recibir ayudas o subsidios de los mismos.

-Clases de sindicatos.

Tal como indica la definición señalada más arriba, un sindicato puede ser el fruto de la asociación tanto de un grupo de trabajadores como de empleadores.

Los sindicatos de trabajadores son los más comunes en la práctica y deben contar con un mínimo de veinte miembros. Según las disposiciones del artículo 319 del Código de Trabajo, existen tres categorías de sindicatos de trabajadores, a saber:

- Sindicatos de empresa: son aquellos que agrupan trabajadores que prestan servicio en una misma empresa. En este tipo de sindicato no se toma en cuenta para la admisión de sus miembros la naturaleza de las actividades que estos ejerzan, sino su sola pertenencia a la empresa. La salida del empleador por cualquier causa que fuere conlleva su exclusión del sindicato;
- Sindicatos profesionales: son aquellos que agrupan personas que ejercen habitualmente la misma profesión u oficio, o profesiones y oficios similares o conexos, sin tener en cuenta la empresa para la que trabajan;
- Sindicatos por rama de actividad: son aquellos integrados por trabajadores que prestan servicios a varios empleadores de una misma rama de la actividad industrial, comercial o de servicios, aún cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes.

Los sindicatos de empleadores se forman entre empleadores que ejercen actividades similares o conexas. Estos deben contar con por lo menos tres miembros.

- Personas con calidad legal para afiliarse a un sindicato.

Para poder afiliarse a un sindicato, basta tener la calidad de trabajador asalariado o de empleador, tal como los define el artículo 2 del Código Laboral. En el caso del sindicato de trabajadores, la ley laboral excluye del derecho de afiliación a las siguientes personas:

- Los funcionarios encargados de los mandos de la empresa, a saber los directores, gerentes o administradores;
- Los empleados relacionados con trabajos rendidos directamente al empleador, tales como el asistente personal del director, su secretaria ejecutiva, su chofer, etc.
- Los trabajadores que desempeñan funciones de dirección, inspección, seguridad, vigilancia o fiscalización, cuando estas tienen carácter general, es decir que son ejercidas en toda la empresa o establecimiento. Si la función realizada por el empleado se limita a un área o departamento, éste podrá afiliarse al sindicato de trabajadores.

Cabe además precisar que los miembros de un sindicato deberán tener la misma calidad. Todos deben ser empleadores o trabajadores, ya que la ley prohíbe la creación de los llamados sindicatos mixtos.

Finalmente, gracias al principio de la libertad sindical, resulta posible la constitución de varios sindicatos, aún siendo estos en un mismo oficio, en una misma empresa o en una misma rama de actividad.

-Funciones de los sindicatos.

Según las disposiciones del artículo 325 del Código de Trabajo, los sindicatos deberán obedecer a los siguientes fines:

- El estudio de las condiciones en que se realiza el trabajo en la empresa, profesión u oficio a que concierne el objeto de la asociación;
- La celebración de convenios colectivos de condiciones de trabajo, la protección y defensa de los derechos que de estos convenios se deriven y la revisión de los mismos por causas justificadas, en las formas y condiciones establecidas en el Código;
- La solución justa y pacífica de los conflictos económicos que se susciten con motivo de la ejecución de los contratos de trabajo que celebren sus miembros;
- El mejoramiento de las condiciones de trabajo, de la eficiencia en la producción y las condiciones materiales, sociales y morales de sus asociados;
- El estudio y la preparación de declaraciones y recomendaciones tendientes a que se hagan reformas legislativas para el logro de dichos fines.

-El beneficio del fuero sindical.

El fuero sindical consiste es la garantía de estabilidad laboral de que gozan determinados trabajadores, con la finalidad de asegurarles el ejercicio normal de sus actividades sindicales. Esta garantía es otorgada por la ley a fin de asegurar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales.

El fuero sindical tiene un carácter temporal y protege sólo a un determinado número de trabajadores. Corresponde a los promotores del sindicato o al sindicato ya registrado señalar los nombres de los trabajadores que se beneficiarán del fuero sindical. Las garantías que benefician a los trabajadores cubiertos por el fuero sindical son las siguientes:

- Protección contra el despido, el cual deberá ser sometido previamente a la Corte de Trabajo, a fin de que, en un término no mayor de cinco días determine si la causa invocada obedece o no a una falta, su gestión, función o actividad sindical. Cuando el empleador no observe esta formalidad, el despido es nulo y no pondrá término al contrato;
- Protección contra el desahucio, el cual no producirá ningún efecto jurídico en la situación laboral del trabajador.

-El convenio colectivo de condiciones de trabajo.-

Conforme a lo establecido por el artículo 103 del Código de Trabajo, el convenio colectivo de condiciones de trabajo es aquel que, con la intervención de los organismos más representativos, tanto de empleadores como de trabajadores, puede celebrarse entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios empleadores o uno o varios sindicatos de empleadores, con el

objeto de establecer las condiciones a que deben sujetarse los contratos de trabajo de una o varias empresas.

En el convenio colectivo pueden reglamentarse el monto de los salarios, la duración de la jornada, los descansos y vacaciones y las demás condiciones de trabajo. Este sólo podrá ser celebrado por aquellos sindicatos, tanto de empleadores como de trabajadores, que sean representantes autorizados de los empleadores o de los trabajadores cuyos intereses profesionales afecta el convenio colectivo. Este debe realizarse por escrito, en tantos originales como partes hayan intervenido con interés distinto, más dos originales para el departamento de trabajo. De lo contrario, no producirá ningún efecto.

El artículo 115 del Código de Trabajo dispone que “la duración del convenio colectivo será la que se determine en el mismo, pero no podrá ser menor de un año (1) ni mayor de tres (3). En caso de que no se determine expresamente su duración, la vigencia del convenio colectivo será de un año”.

- El sindicato: titular exclusivo de la negociación colectiva.

El sindicato es el único autorizado por la ley para actuar en representación de los trabajadores en la negociación del convenio colectivo. No basta que el sindicato esté registrado para poder celebrar el convenio colectivo; hace falta además que disponga de la capacidad legal para hacerlo:

- El sindicato de empresa está autorizado para representar los intereses profesionales de todos los trabajadores de una empresa, siempre que el sindicato cuente entre sus miembros con la mayoría absoluta de los trabajadores. Para determinar la mayoría absoluta requerida, no se tomará en cuenta a los trabajadores que ocupen puestos de dirección o inspección de labores, ya que en principio a estos no se aplica el convenio colectivo.
- El sindicato por rama de actividad está autorizado a negociar y suscribir un convenio colectivo de condiciones de trabajo para una determinada rama de actividad, siempre que represente la mayoría absoluta de los trabajadores empleados en la rama de actividad de que se trate, ya sea a nivel local o nacional.
- Cuando se trate de una empresa que por la índole de sus actividades emplee trabajador es pertenecientes a distintas profesiones, y dichos trabajadores no estén constituidos en sindicato según la mayoría prescrita por la ley, el convenio colectivo podrá celebrarse en el conjunto de los sindicatos que representen a cada una de esas profesiones, a condición que por ese medio se obtenga la citada mayoría.

La representación de los empleadores en la negociación colectiva.- Tal como indica el artículo 103 del Código de Trabajo, el convenio colectivo puede ser suscrito por uno o varios empleadores en forma individual, o por uno o varios sindicatos de empleadores. Distinto al lado de los trabajadores, los patronos no requieren obligatoriamente de la intervención de un sindicato para la celebración del convenio colectivo.

En caso de que la negociación sea realizada por un sindicato de empleadores, éste deberá representar los intereses profesionales de los empleadores que sean miembros de la asociación.

La Huelga y el Paro Autorizados por la Ley

-El derecho a la huelga.

Según los principios generales establecidos por la Constitución y el Código de Trabajo de la República Dominicana, todos los trabajadores, salvo militares y policías, tienen derecho a huelga. El artículo 401 del Código Laboral define la huelga como “la suspensión voluntaria del trabajo, concertada y realizada colectivamente por los trabajadores”.

-Condiciones para la legalidad de la huelga.

Para que una huelga sea declarada, los trabajadores deberán realizar una notificación escrita a la Secretaría de Estado de Trabajo, justificando los siguientes elementos:

- Que la huelga tiene por objeto la solución de un conflicto que afecta el interés colectivo de los trabajadores de la empresa;
- Que se han realizado intentos previos por resolver el conflicto mediante el trato directo y la mediación administrativa y estos han resultado infructuosos;
- Que la huelga ha sido aprobada en votación por más del cincuenta por ciento (50%) de los trabajadores implicados;
- Que los servicios que la huelga busca suspender no son considerados esenciales a los fines de la ley laboral;

-Prohibición de huelga en servicios esenciales.

La ley laboral prohíbe la realización de huelgas o paros que afecten aquellos servicios considerados esenciales, cuya interrupción pudiera poner en peligro la vida, la salud, o la seguridad de la población. Según el artículo 404 del Código de Trabajo, son considerados esenciales y en consecuencia no se permitirán huelgas en los servicios siguientes:

- Comunicaciones;
- Abastecimiento de agua;
- Suministro de gas o electricidad para el alumbrado y usos domésticos;
- Farmacéuticos, hospitales y cualesquiera otros de naturaleza análoga.

-Efectos de la huelga.

La huelga sólo puede declararse diez (10) días después, por lo menos, de la fecha de la exposición hecha por los representantes del sindicato a la Secretaría de Trabajo. En las 48 horas siguientes al recibo de la notificación, la Secretaría enviará una copia de la misma al empleador. Una vez cumplidas las formalidades y plazos establecidos por la ley, la huelga es declarada legal y produce los efectos siguientes:

- Suspende los trabajos de la empresa de que se trata. Durante el período de huelga, los contratos de trabajo quedan suspendidos y los empleadores no están obligados a pagar los salarios;
- Otorga a los trabajadores el derecho a reclamar la protección de las autoridades de trabajo y la policía, para el ejercicio pacífico de sus derechos.

-La reanudación de los trabajos.

Si la huelga cesa por cualquier causa, el empleador deberá reanudar inmediatamente los trabajos mediante notificación al Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza estas funciones, que se encargará de llevarlo al conocimiento de los trabajadores. Esta disposición es igualmente aplicable para los casos en que las partes recurran a un árbitro para resolver los conflictos económicos.

-Efectos de la huelga declarada ilegal.

La inobservancia de las formalidades y plazos establecidos por la ley al respecto pueden conllevar que una huelga sea declarada ilegal. Igualmente, son ilegales "las huelgas que afecten la seguridad nacional, el orden público, los derechos y libertades o que se acompañen de violencia física o moral sobre las personas y las cosas, del secuestro de personas o bienes o uso indebido de los equipos e instalaciones de la empresa, o que se acompañen de transgresiones a la Constitución". (Art. 406 CT). Una huelga declarada ilegal por la autoridad competente produce los siguientes efectos:

- La terminación sin responsabilidad para el empleador de los contratos celebrados por los trabajadores que hayan participado en ella;
- En caso de que la huelga haya sido declarada ilegal por razones de procedimiento, los contratos de trabajos se mantienen vigentes si los trabajadores se reintegran a sus labores de manera voluntaria dentro de las 24 horas de haberse dictado la sentencia calificando la ilegalidad de la huelga, siempre y cuando no se hayan producido hechos contra la propiedad de las personas.

-El paro autorizado por la ley.

El paro consiste en la suspensión de los trabajos por voluntad del empleador en defensa de sus intereses. Previo a la realización del paro, el empleador deberá notificar una al Departamento de Trabajo una comunicación escrita conteniendo los siguientes elementos:

- Que el paro tiene por objeto exclusivo la solución de un conflicto económico;
- Que se han realizado intentos previos por resolver el conflicto mediante el trato directo y la mediación administrativa y estos han resultado infructuosos;
- Que los servicios que el paro busca suspender no son considerados esencia les a los fines de la ley laboral.

-El paro legal: plazo para su realización y efectos que produce.

El paro sólo podrá realizarse 15 días después, por lo menos, de la fecha de exposición del empleador al Departamento de Trabajo, conteniendo las justificaciones arriba indicadas. Una vez declarado legal, el paro no pone fin a los contratos de trabajo, simplemente suspende la ejecución de los mismos. Son aplicables al paro, las mismas disposiciones establecidas por la ley para la huelga.

-Efectos del paro declarado ilegal.

Un paro declarado ilegal por la autoridad laboral correspondiente produce los siguientes efectos:

- Obliga al empleador a pagar a los trabajadores los salarios que éstos habrían percibido durante la suspensión indebida de los trabajos;
- Otorga a los trabajadores la facultad de dar por terminados los contratos con responsabilidad a cargo del empleador, quien deberá en consecuencia otorgar las indemnizaciones previstas por la ley para los casos de despido injustificado.

Modificación y Suspensión del Contrato de Trabajo

-Posibilidad de introducir modificaciones en el contrato de trabajo.

Las leyes laborales de la República Dominicana admiten la posibilidad que un contrato de trabajo consentido válidamente entre las partes sea sometido a modificaciones, siempre y cuando las mismas no afecten los derechos adquiridos del trabajador. Las modificaciones al contrato de trabajo pueden operarse de diferentes formas:

- Por efecto de las disposiciones contenidas en el Código Laboral y las leyes posteriores;
- Por efecto de los convenios colectivos de condiciones de trabajo;
- Por el mutuo consentimiento de las partes.

-Modificación del contrato de trabajo por efecto de derogaciones o reformas de las leyes laborales.

El Código de Trabajo y las leyes que lo complementan constituyen el instrumento regulador del régimen laboral en la República Dominicana. En tal sentido, las normas o condiciones de trabajo incluidas en todo contrato de trabajo no hacen más que reproducir las regulaciones contenidas en las leyes laborales. Consecuentemente, todo cambio, reforma o derogación que sufra cualquiera de estas leyes laborales conllevará necesariamente una modificación del contrato de trabajo.

-Modificación del contrato de trabajo por efecto del Convenios Colectivo.

De igual manera, el contrato de trabajo puede resultar modificado como resultado de la suscripción de un nuevo Convenio Colectivo. El establecimiento de nuevas condiciones de trabajo por efecto del convenio colectivo modifica necesariamente todos los contratos individuales de trabajo. En ese sentido, el artículo 118 del Código de Trabajo dispone que “ las condiciones convenidas en el convenio colectivo se reputarán incluidas en todos los contratos individuales de la empresa, aunque se refieran a trabajadores que no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.”

-Modificación del contrato de trabajo por el común acuerdo de las partes.

En principio, las partes disponen de la facultad de modificar por mutuo consentimiento las normas o condiciones de trabajo, siempre y cuando dicha modificación sea realizada en interés del trabajador. En cambio, la ley prohíbe expresamente la renuncia o limitación convencional de los derechos que las disposiciones legales establecen a favor de los trabajadores.

-La sustitución del empleador.

Según lo establecido por los artículos 63 y siguientes del Código de Trabajo, los cambios que se produzcan en la propiedad de la empresa, los modos y lugar de prestación del servicio o la estructura de la empresa no extinguirán en ningún caso los derechos adquiridos del trabajador.

El nuevo empleador es solidariamente responsable con el empleador sustituido de las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo o de la ley, nacidas antes de la fecha de sustitución. Las partes pueden modificar por mutuo acuerdo el contrato vigente, a condición que dichas modificaciones sean en beneficio del trabajador.

Contratación de ARS y AFP

Debido a la obligatoriedad de afiliación al sistema, todo empleador deberá contratar una compañía que administre los riesgos de salud así como una compañía que administre los fondos de pensiones de sus trabajadores.

Es importante señalar que las contrataciones que actualmente realizan estas empresas se encuentran al margen de las disposiciones de la nueva ley de seguridad social, toda vez que la misma ley dispone su aplicación dentro del régimen contributivo y para fines del seguro de salud, a partir de Noviembre 2002, mientras que para el seguro de vejez, dentro del mismo régimen, a partir de Febrero 2003.

Una vez se inicie la aplicación efectiva de la Ley, dichas empresas deberán acogerse a los mecanismos, regulaciones y requisitos que la misma dispone.

A los fines de la Ley una ARS es una empresa pública, privada o mixta, con patrimonio propio y personería jurídica autorizadas por la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales a asumir y administrar el riesgo de la provisión del Plan Básico de Salud a una determinada cantidad de beneficiarios mediante un pago per cápita previamente establecido por el CNSS.

Corresponde entre otros, a las ARS la supervisión de las Proveedoras de Servicios de Salud (PSS) en lo concerniente a la calidad, oportunidad y satisfacción de los servicios contratados.

De conformidad con las disposiciones de la Ley, una AFP es una sociedad financiera constituida según las disposiciones legales vigentes en nuestro país; cuyo objeto exclusivo es administrar las cuentas personales de los afiliados e invertir adecuadamente los fondos de pensiones.

Aquellas empresas que se encuentran operando bajo la denominación de AFP deben cumplir con los requisitos previstos por la Ley en un plazo de seis (6) meses a partir de su aplicación efectiva; una vez satisfechos tales requisitos la Superintendencia de Pensiones concederá la habilitación definitiva.

Un requisito capital establecido por la Ley, es la independencia del patrimonio del Fondo de Pensiones, el cual es propiedad exclusiva de los afiliados e inembargable de aquel de la AFP, mediante la obligatoriedad de llevar contabilidad separada, otorgándosele a la Superintendencia de Pensiones la facultad legal de realizar las supervisiones y auditorías que considere pertinentes para asegurar que las AFP cumplan con estas disposiciones.

La Ley dispone las comisiones que podrán percibir las AFP de sus afiliados y de los empleadores, definiéndolas como:

1. Una comisión mensual por administración del fondo personal; sin tomar en cuenta el rendimiento de las inversiones; el límite máximo es de hasta un 0.5%;
2. Una comisión anual complementaria la cual dependerá del rendimiento obtenido por la inversión de hasta un treinta por ciento (30%) de la rentabilidad obtenida por encima de la tasa bancaria pasiva durante dicho período;
3. Cobros por servicios opcionales, expresamente solicitados por el afiliado; e,
4. Intereses cobrados al empleador por retrasos en la entrega de la comisión por administración.

Corresponde a la Superintendencia de Pensiones determinar la rentabilidad mínima real que garantiza la ley a los afiliados; en lo concerniente a esta garantía, toda AFP debe mantener con

carácter obligatorio una cuenta denominada “Garantía de rentabilidad” cuyo objetivo exclusivo es completar dicha rentabilidad mínima.

Adicionalmente, las AFP deberán responder con su propio patrimonio por los daños y perjuicios ocasionados a los fondos de pensiones debido a su incumplimiento o inobservancia de las obligaciones asumidas frente a los afiliados en virtud de las disposiciones de la Ley; teniendo la obligación de indemnizar el fondo que ellas administran por tales daños y perjuicios. Los ejecutivos, directores que hubiesen participado en tales acciones serán solidariamente responsables de tales obligaciones.

Por otro lado, entre las obligaciones asumidas por las AFP se encuentra el deber de remitir un reporte semestral a los afiliados con información sobre el estado de su cuenta individual, indicando conteniendo un detalle de los aportes efectuados por ese afiliado; así como los cambios en su saldo, la rentabilidad del fondo y las comisiones cobradas.

Entidad pública técnicamente especializada a través de la cual el Estado Dominicano supervisará el SDSS en lo que respecta al seguro familiar de salud. Esta tiene la facultad de autorizar, fiscalizar, supervisar, auditar y sancionar a todas las instituciones que haya autorizado a operar como Administradora de Riesgos de Salud (ARS).

La Ley reconoce las iguales médicas, seguros de salud y seguros auto administrados a los fines de que puedan operar como ARS debiendo cumplir con los requisitos que ella dispone en un plazo de dos (2) años para obtener la correspondiente autorización de la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales.

Estas pueden ser clínicas, centros de diagnósticos, profesionales de salud independientes los cuales deben estar debidamente autorizados por la Secretaría de Estado de Salud Pública según disponga la Ley General de Salud.

Entidad estatal autónoma con personalidad jurídica y patrimonio propio; que tiene a su cargo la función de velar por el estricto cumplimiento de la presente ley y de sus normas complementarias en su área de incumbencia, de proteger los intereses de los afiliados y de vigilar la solvencia financiera de las AFP, entre otras.

En principio, el afiliado está limitado a cambiar de AFP una sola vez por año mediante aviso previo de treinta (30) días; y luego de ese traslado debe cotizar por lo menos durante seis (6) meses en la nueva AFP para tener derecho a otro cambio. Sin embargo, dicha limitación no se aplica cuando la AFP ha modificado el costo de administración de sus servicios.

Tipos de seguros y prestaciones que otorgan

Los empleadores del sector privado se encuentran dentro del denominado régimen contributivo, a continuación presentamos los tipos de seguros que cubren los riesgos que recaen sobre la persona de los trabajadores asalariados de dicho sector; así como las prestaciones a que tienen derecho los afiliados a los mismos, según las disposiciones de la Ley 87-01, a saber:

-Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia

Tiene como objetivo reemplazar la pérdida o reducción del ingreso por vejez, fallecimiento, discapacidad, cesantía por edad avanzada y sobrevivencia; otorgándole una indemnización compensatoria según el caso de que se trate.

Conforme habíamos indicado anteriormente, cada afiliado es propietario de una cuenta personal donde se depositarán los fondos de su eventual pensión. Esta cuenta individual es propiedad exclusiva de ese afiliado, y por ende, será para el beneficio único del mismo; dicha cuenta será administrada por una AFP; y a la vez esa AFP será supervisada y regulada por la Superintendencia de Pensiones.

El sistema provisional del régimen contributivo confiere los siguientes beneficios a los afiliados, esto es:

1. Pensión por vejez: Afiliados con 60 años de edad y que hayan cotizado durante un mínimo de 360 meses o que tengan 55 años y hayan acumulado un fondo que les permita disfrutar de una jubilación superior al 50% de la pensión mínima;
2. Pensión por discapacidad: si es total es decir, reduce capacidad productiva en 2/3, el monto a recibir será 60% del salario base cotizante; si es parcial- reduce entre 1/2 y 2/3 capacidad productiva, el monto será de 30% el salario base cotizante. En todo caso, se requiere que el afiliado haya agotado su derecho a prestaciones por enfermedad no profesional o por riesgos de trabajo; en ambos casos, la pensión será calculada basándose en el promedio del salario cotizante indexado de los últimos tres años;
3. Cesantía por edad avanzada: Afiliados cesantes que hayan cumplido 57 años y hayan cotizado un mínimo de 300 meses; en caso de no haber cotizado durante ese período se le otorgará la pensión dependiendo de los fondos acumulados o puede seguir cotizando hasta cumplir con el mínimo de cotizaciones;
4. Pensión de sobrevivientes: El 50% de las prestaciones corresponden al cónyuge sobreviviente y el remanente 50%, a los restantes beneficiarios indicados más adelante. En este sentido, los beneficiarios pueden ser: (i) cónyuge sobreviviente siempre que no contraiga matrimonio ni sostenga una nueva unión de hecho y que no esté disfrutando de pensión mínima contemplada en Fondo de Solidaridad social: recibirá una pensión durante 60 meses si es menor de 50 años y de 72 meses si fuere mayor de 50 hasta 55, tendrá derecho a una pensión vitalicia, cuando sea mayor de 55 años; (ii) hijos solteros menores de 18 años; (iii) hijos solteros mayores de 18 años y menores de 21, que demuestren haber realizado estudios regulares durante no menos de los 6 meses anteriores al fallecimiento del afiliado; y, (iv) hijos discapacitados de cualquier edad.

-Tipos de Pensiones

Esta nueva Ley de Seguridad Social 87-01 contempla dos modalidades de pensión a las cuales tiene opción el afiliado al momento de pensionarse:

- a) Una pensión bajo la modalidad de Retiro Programado, manteniendo sus fondos en la AFP, en cuyo caso el afiliado conserva la propiedad sobre los mismos y asume el riesgo de longevidad y rentabilidad futura; y,
- b) Una pensión bajo la modalidad de Renta Vitalicia, en cuyo caso traspasa a una compañía de seguros el saldo de su cuenta individual y pierde su propiedad, a cambio de que dicha compañía asuma el riesgo de longevidad y rentabilidad, y garantice la renta vitalicia acordada.

Las compañías de seguros que ofrezcan estos servicios serán debidamente autorizadas y fiscalizadas por la Superintendencia de Pensiones de común acuerdo con la Superintendencia de Seguros.

En ambas opciones, cuando se determine el monto de la pensión mensual, se tendrá en cuenta un pago adicional correspondiente al salario de Navidad. Las entidades responsables de la entrega de las pensiones mensuales, fungirán como agentes de retención de la cotización correspondiente al Seguro Familiar de Salud y de la retención correspondiente al impuesto sobre la renta en aquellos casos que aplique.

-Salario cotizante máximo. Costo. Aportes

El salario cotizante máximo establecido para este seguro es de Veinte (20) salarios mínimo nacional del sector de que se trate.

El costo del seguro para el primer año de aplicación de la ley es de un 7% del salario cotizante, aporte que será distribuido de la manera siguiente: 5.02% con cargo al empleador y 1.98% con cargo al afiliado (esto es, el trabajador).

Este costo será aumentado gradualmente hasta el quinto (5to.) año de aplicación de la Ley, cuando ascenderá a un 10% del salario cotizante, debiendo distribuirse un 7.12% con cargo al empleador y 2.88% con cargo al trabajador.

El porcentaje total antes indicado comprende el aporte a la cuenta personal, al seguro de vida del afiliado, al Fondo de Solidaridad Social, a la comisión de la AFP y la operación de la Superintendencia de Pensiones.

Principios Básicos que regulan la Ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social y sus implicaciones

A continuación enumeramos aquellos principios que regulan el SDSS, que consideramos revisten mayor importancia para los empleadores del sector privado, tal como es el caso de las empresas, a saber:

- a) Universalidad: El SDSS debe proteger a todos los dominicanos sin distinción;
- b) Obligatoriedad: En virtud del cual la afiliación, cotización y participación tiene un carácter obligatorio para todos los ciudadanos e instituciones;
- c) Solidaridad: El cual se basa en una contribución según el nivel de ingreso; y
- d) Libre elección: Los afiliados tienen derecho de seleccionar al administrador y proveedor de servicios de su preferencia, así como a cambiarlo cuando lo considere conveniente;

En consecuencia, es obligatorio para todo empleador afiliarse al sistema así como a la totalidad de sus empleados, a quienes deben retener las cotizaciones previstas por la misma ley, según el nivel de ingreso de los mismos; respetando su libertad de seleccionar las administradoras en cada uno de los seguros establecidos en la ley.

-Base de cotización

A los fines de esta Ley la base de cotización, es decir, el salario cotizable, es el que se define en el Artículo 192 del Código de Trabajo vigente en nuestro país, el cual señala que “el salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado. El salario se integra por el dinero en efectivo que debe ser pagado por hora, por día, por quincena o por mes al trabajador, y por cualquiera otro beneficio que obtenga por su trabajo”; es decir, que para fines de cotización a la seguridad social no solamente se tomará en consideración el salario base o fijo que perciba el trabajador, sino cualquier otro beneficio que, en virtud del referido artículo así como de recientes disposiciones de nuestra Suprema Corte de Justicia al respecto[1], tenga las características de salario.

En este sentido se ha pronunciado nuestro más alto tribunal, la Suprema Corte de Justicia, indicando que “las sumas de dineros que por concepto de dietas, rentas, comisiones y otras que son recibidas permanentemente por un trabajador como consecuencia de la prestación ordinaria de sus servicios personales, constituyen parte integral del salario ordinario computable a los fines de determinar el monto del auxilio de cesantía y otros derechos, sea cual fuere la denominación con que se le distinga...” (Cas.:14 de junio 2000. BJ1075. p.631). Esta posición fue adoptada debido a la práctica de los empleadores de pretender designar bajo otra denominación sumas pagadas a los trabajadores que bien forman parte del salario computable para fines de cálculo de prestaciones.

Diferencias entre nuevo Régimen de Seguridad Social frente al anterior Seguro Social Obligatorio.

Luego de haber analizado los principios básicos que han de regular el SDSS creado en virtud de la Ley 87-01, podemos observar a la luz del antiguo régimen que las diferencias más relevantes son:

1. Bajo el nuevo régimen no existe centralización estatal en la administración de riesgos y prestación de servicios como operaba el antiguo régimen, las cuales eran facultad del

Instituto Dominicano de Seguros Sociales (en lo que sigue, IDSS); sino que, ambas actividades pueden ser ejecutadas por entidades del sector público, privado o aún mixto. Al amparo de las disposiciones de la Ley 87-01, la participación del Estado en el SDSS se limita a la dirección, regulación, financiamiento y supervisión del mismo, a través del Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS), entidad pública autónoma que constituye el órgano superior del sistema[1];

2. Bajo el imperio de la anterior legislación operaba el sistema de reparto, es decir, los aportes o cotizaciones de los afiliados se acreditaban a un fondo común; debiendo utilizarse esos valores para financiar las pensiones, cubrir gastos de enfermedad, entre otros, sin tomarse en consideración el aporte individual de cada trabajador; la nueva ley contempla un sistema mixto: es decir, (i) en lo que respecta al seguro de vejez, discapacidad y sobrevivencia –o sea, aportes a los fondos de pensiones- establece un sistema de capitalización individual el cual es de la exclusiva propiedad del afiliado; quien recibirá un reporte semestral sobre el estado de su cuenta individual, el cual debe indicar de manera clara los aportes efectuados, las variaciones de su saldo, la rentabilidad del fondo y las comisiones cobradas; (ii) el seguro familiar de salud y el de riesgos laborales operarán bajo el sistema de reparto; y (iii) dentro de las cotizaciones al seguro de vejez, discapacidad y sobrevivencia se consigna una cantidad para el Fondo de Solidaridad Social, que es un sistema de reparto;
3. De conformidad con las disposiciones de la Ley 87-01, todo el personal de una empresa debe ser afiliado, mientras que bajo la Ley 1896 sobre Seguro Social, aunque en principio se debía incluir a todo el personal, más adelante, mediante solicitud del empleador el Instituto debía retirar a aquellos que se encontraban por encima del tope de exclusión dependiendo del salario que los mismos devengaran o del tipo de trabajo que realizaba; por su parte, la Ley 385 sobre Accidentes de Trabajo, imponía la obligación a aquellos empleadores con más de tres (3) trabajadores; la nueva Ley no contiene ese tipo de distinción;
4. La afiliación al sistema provisional, al tenor de lo dispuesto por la Ley, es permanente; es decir, que es independiente de que el beneficiario permanezca o no en actividad, pase a trabajar al sector informal, emigre del país o cambie de AFP;
5. Debido a la ineficacia del seguro obligatorio establecido de conformidad con la Ley 1896, en la práctica los empleadores contrataban además de dicho seguro, pólizas de seguros médicos privados; tal como hemos explicado anteriormente, la Ley que nos ocupa, prohíbe de manera expresa la doble afiliación y cotización.
6. Tiene a su cargo la dirección y conducción del SDSS; y por ende entre sus funciones se encuentran: i) establecer las políticas que rigen el SDSS; ii) regular funcionamiento del SDSS y de sus instituciones; y iii) defender a los beneficiarios.

Contratación de ARS y AFP

Debido a la obligatoriedad de afiliación al sistema, todo empleador deberá contratar una compañía que administre los riesgos de salud así como una compañía que administre los fondos de pensiones de sus trabajadores.

Es importante señalar que las contrataciones que actualmente realizan estas empresas se encuentran al margen de las disposiciones de la nueva ley de seguridad social, toda vez que la misma ley dispone su aplicación dentro del régimen contributivo y para fines del seguro de salud, a partir de Noviembre 2002, mientras que para el seguro de vejez, dentro del mismo régimen, a partir de Febrero 2003.

Una vez se inicie la aplicación efectiva de la Ley, dichas empresas deberán acogerse a los mecanismos, regulaciones y requisitos que la misma dispone.

A los fines de la Ley una ARS es una empresa pública, privada o mixta, con patrimonio propio y personería jurídica autorizadas por la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales a asumir y administrar el riesgo de la provisión del Plan Básico de Salud a una determinada cantidad de beneficiarios mediante un pago per cápita previamente establecido por el CNSS.

Corresponde entre otros, a las ARS la supervisión de las Proveedoras de Servicios de Salud (PSS) en lo concerniente a la calidad, oportunidad y satisfacción de los servicios contratados.

De conformidad con las disposiciones de la Ley, una AFP es una sociedad financiera constituida según las disposiciones legales vigentes en nuestro país; cuyo objeto exclusivo es administrar las cuentas personales de los afiliados e invertir adecuadamente los fondos de pensiones.

Aquellas empresas que se encuentran operando bajo la denominación de AFP deben cumplir con los requisitos previstos por la Ley en un plazo de seis (6) meses a partir de su aplicación efectiva; una vez satisfechos tales requisitos la Superintendencia de Pensiones concederá la habilitación definitiva.

Un requisito capital establecido por la Ley, es la independencia del patrimonio del Fondo de Pensiones, el cual es propiedad exclusiva de los afiliados e inembargable de aquel de la AFP, mediante la obligatoriedad de llevar contabilidad separada, otorgándosele a la Superintendencia de Pensiones la facultad legal de realizar las supervisiones y auditorías que considere pertinentes para asegurar que las AFP cumplan con estas disposiciones.

La Ley dispone las comisiones que podrán percibir las AFP de sus afiliados y de los empleadores, definiéndolas como:

5. Una comisión mensual por administración del fondo personal; sin tomar en cuenta el rendimiento de las inversiones; el límite máximo es de hasta un 0.5%;
6. Una comisión anual complementaria la cual dependerá del rendimiento obtenido por la inversión de hasta un treinta por ciento (30%) de la rentabilidad obtenida por encima de la tasa bancaria pasiva durante dicho período;
7. Cobros por servicios opcionales, expresamente solicitados por el afiliado; e,
8. Intereses cobrados al empleador por retrasos en la entrega de la comisión por administración.

Corresponde a la Superintendencia de Pensiones determinar la rentabilidad mínima real que garantiza la ley a los afiliados; en lo concerniente a esta garantía, toda AFP debe mantener con

carácter obligatorio una cuenta denominada "Garantía de rentabilidad" cuyo objetivo exclusivo es completar dicha rentabilidad mínima.

Adicionalmente, las AFP deberán responder con su propio patrimonio por los daños y perjuicios ocasionados a los fondos de pensiones debido a su incumplimiento o inobservancia de las obligaciones asumidas frente a los afiliados en virtud de las disposiciones de la Ley; teniendo la obligación de indemnizar el fondo que ellas administran por tales daños y perjuicios. Los ejecutivos, directores que hubiesen participado en tales acciones serán solidariamente responsables de tales obligaciones.

Por otro lado, entre las obligaciones asumidas por las AFP se encuentra el deber de remitir un reporte semestral a los afiliados con información sobre el estado de su cuenta individual, indicando conteniendo un detalle de los aportes efectuados por ese afiliado; así como los cambios en su saldo, la rentabilidad del fondo y las comisiones cobradas.

Entidad pública técnicamente especializada a través de la cual el Estado Dominicano supervisará el SDSS en lo que respecta al seguro familiar de salud. Esta tiene la facultad de autorizar, fiscalizar, supervisar, auditar y sancionar a todas las instituciones que haya autorizado a operar como Administradora de Riesgos de Salud (ARS).

La Ley reconoce las iguales médicas, seguros de salud y seguros auto administrados a los fines de que puedan operar como ARS debiendo cumplir con los requisitos que ella dispone en un plazo de dos (2) años para obtener la correspondiente autorización de la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales.

Estas pueden ser clínicas, centros de diagnósticos, profesionales de salud independientes los cuales deben estar debidamente autorizados por la Secretaría de Estado de Salud Pública según disponga la Ley General de Salud.

Entidad estatal autónoma con personalidad jurídica y patrimonio propio; que tiene a su cargo la función de velar por el estricto cumplimiento de la presente ley y de sus normas complementarias en su área de incumbencia, de proteger los intereses de los afiliados y de vigilar la solvencia financiera de las AFP, entre otras.

En principio, el afiliado está limitado a cambiar de AFP una sola vez por año mediante aviso previo de treinta (30) días; y luego de ese traslado debe cotizar por lo menos durante seis (6) meses en la nueva AFP para tener derecho a otro cambio. Sin embargo, dicha limitación no se aplica cuando la AFP ha modificado el costo de administración de sus servicios.