

**REGLAMENTO No. 258-93
PARA LA APLICACIÓN
DEL CÓDIGO DE TRABAJO**



REGLAMENTO No. 258-93

Para la aplicación del Código de Trabajo

Del contrato de trabajo

Artículo 1.-

Los trabajadores al servicio de un empleador que haya contratado obra por su propia cuenta en beneficio de un tercero, para exigir de este último, de conformidad con el artículo 14 del Código de Trabajo, la retención del importe de las retribuciones devengadas en una de las fechas fijadas para el pago, deben hacerlo mediante escrito entregado al tercero, o a su representante. La persona que reciba dicho escrito firmará la copia del mismo e indicará en ésta la fecha y hora de la recepción.

Si el tercero no reside en el mismo lugar donde se realizan los trabajos, bastará con la notificación del escrito por medio de carta certificada con acuse de recibo.

Artículo 2.-

La exención de la carga de la prueba establecida en el artículo 16 del Código de Trabajo no comprende la prueba del hecho del despido ni la del abandono del trabajo. Estos hechos deben ser probados por el trabajador o el empleador, según el caso.

Artículo 3.-

La autorización de los padres o del tutor para que un menor que haya cumplido catorce años y no tenga más de dieciséis pueda celebrar contrato de trabajo, percibir las retribuciones convenidas y las indemnizaciones fijadas en el Código de Trabajo, así como para ejercer los derechos y acciones que de tales relaciones se deriven, debe hacerse por escrito debidamente certificado ante el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones y entregado al empleador, quien incurrirá en responsabilidad si no exige de los padres o el tutor la aludida autorización.

Artículo 4.-

Cuando una de las partes solicite la intervención del Departamento de Trabajo o de la autoridad local que ejerza sus funciones, para formalizar por escrito un contrato de trabajo existente, el funcionario o empleado actuante levantará acta de los resultados de su gestión; acta que firmará conjuntamente con las partes.

Cuando una de las partes no sepa o no pueda firmar, suplirá su firma válidamente, fijando sus señas digitales.

Artículo 5.-

Las partes pueden obtener del Departamento de Trabajo o de la autoridad local, copias del acta indicada en el artículo anterior, libre de todo impuesto o emolumentos.

Artículo 6.-

Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deben comunicarse por escrito en el Departamento de Trabajo o en las oficinas de la autoridad local que ejerza sus funciones dentro de los treinta días del inicio de su aplicación, a fin de que las autoridades competentes puedan verificar si los mismos no afectan en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador.

Artículo 7.-

La negativa del trabajador a observar las medidas preventivas o higiénicas exigidas por la ley, las dictadas por las autoridades competentes y las que indique el empleador, para seguridad y protección personal de él o de sus compañeros de labores o de los lugares donde trabajan, puede considerarse como falta grave a las obligaciones del contrato.

Artículo 8.-

No incurre en falta el trabajador que por causa de fuerza mayor, debidamente comprobada, no avise al empleador dentro de las veinticuatro horas siguientes la causa que le impide asistir a su trabajo.

Artículo 9.-

Si a la terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o de fuerza mayor, el empleador tiene los bienes de la empresa asegurados contra riesgos, deberá al recibir los valores del seguro reconstruir la empresa en la proporción del valor recibido o de lo contrario indemnizar equitativamente a los trabajadores. En este último caso, el Departamento de Trabajo o la autoridad local que lo represente, debe ser advertida por el empleador o por los trabajadores, para que realice todas las investigaciones que sean necesarias, para determinar la suma que corresponde a cada trabajador por concepto de indemnización (en proporción al tiempo de vigencia del contrato, al salario devengado y la suma a distribuir), o el estado en que

se encuentre el asunto en caso de controversia entre la empresa y su asegurador.

Artículo 10.-

El Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones llevará un registro cronológico de las comunicaciones de desahucio, con indicación de los nombres y direcciones de las partes y la hora, día, mes y año en que se ha recibido la comunicación.

Artículo 11.-

Para el disfrute de la licencia prevista en el artículo 78 del Código de Trabajo, basta que el trabajador comunique su decisión al empleador antes de concluir la jornada de trabajo del día anterior.

Artículo 12.-

El Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones al recibir la declaración prevista en el artículo del Código de Trabajo, expedirá al declarante dos copias de su declaración: una para ser conservada por el trabajador y otra que entregará éste a su empleador.

Cuando la declaración haya sido efectuada ante el Departamento Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones, el empleador hará expedir una copia de dicha declaración.

La declaración efectuada ante Notario Público y no comunicada empleador se reputa inexistente.

Artículo 13.-

Cuando se ejerza el derecho al despido o a la dimisión, el empleador o el trabajador, según el caso, lo comunicará personalmente o por carta depositada en el Departamento de Trabajo o en oficinas de la autoridad local que lo represente, donde se llevará registro cronológico de estas comunicaciones, con indicación de nombres y direcciones de las partes y la hora, día, mes y año en que se ha recibido la comunicación.

Artículo 14.-

La determinación del promedio diario del salario de todo bajador, para los fines de liquidación y pago de las indemnizaciones por concepto de auxilio de cesantía en caso de desahucio, despido o dimisión, así como para la asistencia económica prevista en el artículo 82 del Código de Trabajo, se regirá por las siguientes reglas:

a) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por hora, se dividirá el importe total de los salarios devengados durante el último año o fracción de año anterior a la terminación del contrato, entre el número de horas trabajadas y el cociente se multiplicará por ocho.

b) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por día se dividirá el importe total de los salarios devengados durante el último año o fracción de año anterior a la terminación del contrato, entre el número de días efectivamente trabajados.

c) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por semana, se dividirá el importe total de los salarios devengados durante el último año o fracción de año anterior a la terminación del contrato, entre el número de semanas trabajadas y el cociente se dividirá a su vez entre cinco y medio (5 1/2).

d) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por quincena, se dividirá el importe total de los salarios devengados durante el último año o fracción de año anterior a la terminación del contrato entre el número de quincenas trabajadas y el cociente se dividirá a su vez entre once punto noventa y uno (11.91).

e) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por mes, se dividirá el importe total de los salarios devengados durante el último año o fracción de año anterior a la terminación del contrato, entre el número de meses trabajados y el cociente se dividirá a su vez entre veintitrés punto ochenta y tres (23.83).

f) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por labor rendida, esto es, a destajo, se dividirá el monto total de los salarios devengados durante el último año o fracción de año anterior a la terminación del contrato, entre el número de días efectivamente trabajados.

Párrafo.-

El último año o fracción de año a que se refiere esta disposición, es el que vence en la fecha exacta de la terminación del contrato.

De la regulación oficial de las condiciones ordinarias del contrato de trabajo

Artículo 15.-

Todo empleador está obligado a presentar al Departamento de Trabajo, dentro de los quince días siguientes al inicio de actividades, una relación certificada del personal que emplee carácter fijo por tiempo indefinido o para una obra o servicio determinados, indicando el salario correspondiente a cada trabajador su nombre, nacionalidad, ocupación, número y serie de la cédula personal de identidad y su sexo, señalando los que están exceptuados de la computación de acuerdo con las disposiciones del artículo 138 del Código de Trabajo.

La planilla de personal fijo se renovará anualmente y

se depositará ante el Departamento de Trabajo a más tardar el día 15 de enero.

Artículo 16.-

Recibida la planilla de personal fijo, el Departamento de Trabajo expedirá al empleador una copia de la misma, en la cual se estampará la siguiente expresión: "Recibida. Pendiente de comprobación". Comprobada la veracidad de las declaraciones contenidas a planilla, y siempre que se encuentre correcta, se procederá a su registro, lo cual se informará al empleador para que éste presente la copia en su poder, sobre la cual se fijará la leyenda: "Registrada".

La planilla de personal fijo se considerará registrada y aprobada si el Departamento de Trabajo no hace las objeciones que tenga y comunica al empleador en un plazo de sesenta días, a partir de su depósito, sin perjuicio de la libertad de pruebas establecida en el artículo 16 del Código de Trabajo.

Artículo 17.-

Registrada la planilla de personal fijo, el empleador no de hacer ninguna alteración en la copia en su poder. Los cambios que se operen en el personal fijo, se harán constar en formularios especiales que se anexarán a la planilla indicando el nombre, nacionalidad, número y serie de la cédula personal de identidad, ocupación, sexo y salario del trabajador saliente y entrante.

Estos formularios deben ser depositados dentro de los cinco días siguientes a la terminación de cada mes en el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones, que entregará una copia certificada al empleador como constancia de haber recibido la notificación.

Artículo 18.-

Cuando por la naturaleza de la explotación o para responder a circunstancias accidentales de la empresa el empleador utilice trabajadores móviles u ocasionales, está obligado a presentar por separado, dentro de los cinco días siguientes a la terminación de cada mes, una relación certificada del personal que empleó en dicho mes, con las indicaciones contenidas en el artículo 15 de este Reglamento.

Artículo 19.-

Están igualmente obligados a comunicar al Departamento de Trabajo dentro de los primeros quince días del inicio de la estación, una relación certificada de los trabajadores estacionales o de temporada, con las indicaciones contenidas en el artículo 15 de este Reglamento.

Depositada la relación certificada, las autoridades de trabajo cumplirán las formalidades establecidas en el artículo 16 de este Reglamento.

Los cambios que se operen en el personal estacional, se comunicarán conforme a las disposiciones del artículo 17 de este Reglamento.

Artículo 20.-

El Departamento de Trabajo conservará ordenadamente las relaciones presentadas, preparando los índices que fueren necesarios de modo que se tenga, en todo momento, referencia fácil y correcta de todos los detalles contenidos en dichas relaciones.

Artículo 21.-

Cuando la empresa no esté domiciliada en el Distrito Nacional, el Departamento de Trabajo, después de registrada la planilla de personal fijo, enviará copia a la autoridad local correspondiente.

Artículo 22.-

Corresponde a la Secretaría de Estado de Trabajo elaborar e imprimir las planillas de personal fijo y los formularios de las relaciones certificadas del personal, mencionados en los artículos precedentes.

Las planillas y los formularios serán vendidos por la Secretaría de Estado de Trabajo al precio fijado por sus autoridades.

Artículo 23.-

Las empresas que cuenten con sistemas electrónicos de computación u otros similares, pueden elaborar las planillas de personal fijo y las relaciones certificadas mencionadas en los artículos precedentes, siempre que su contenido se ajuste a lo dispuesto por este Reglamento y se cumplan las formalidades requeridas por la Secretaría de Estado de Trabajo.

Artículo 24.-

En los casos en que haya necesidad de disminuir el personal de una empresa, el empleador, antes de realizar dicha disminución, debe comunicarlo al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, a fin de que se pueda comprobar el cumplimiento de los artículos 141 y 142 del Código de Trabajo.

Artículo 25.-

La jornada semanal de los trabajadores que ejecutan una labor intermitente o que se requiera su sola presencia en el lugar de trabajo, no puede exceder de sesenta horas.

Artículo 26.-

En todos los casos en que se trabajen horas extraordinarias, el empleador está obligado a notificar al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que lo represente, dentro de los primeros diez días de cada mes, las horas extraordinarias trabajadas durante el mes anterior y los valores pagados por este concepto a cada trabajador.

Artículo 27.-

Los carteles de horario que de conformidad con las disposiciones del artículo 159 del Código de Trabajo, están los empleadores obligados a fijar en lugar visible de sus establecimientos, serán preparados en el formulario que para ese fin adopte la Secretaría de Estado de Trabajo, y registrados en el Departamento de Trabajo o en la oficina de la autoridad local que lo represente. Estos carteles se harán en dos originales a fin de que la autoridad que los registre conserve uno de ellos en su archivo.

Artículo 28.-

Los carteles de horario y los registros de las horas extraordinarias trabajadas cada mes, serán impresos y vendidos por la Secretaría de Estado de Trabajo al precio fijado por sus autoridades.

Las disposiciones del artículo 23 de este Reglamento son igualmente aplicables a los carteles de horarios ya los registros de las horas extraordinarias.

Artículo 29.-

Sólo los inspectores de trabajo podrán hacer en los carteles de horario, después de registrados, aquellas anotaciones que, en cumplimiento de disposiciones legales o reglamentarias, fueren necesarias.

Artículo 30.-

La copia de la distribución de los períodos de vacaciones que deben presentar los empleadores al Departamento de Trabajo dentro de los primeros, quince días del mes de enero, contendrá: el nombre del trabajador, número y serie de la cédula personal de identidad, cargo que ocupa y período fijado para el disfrute de sus vacaciones.

El cartel de vacaciones será impreso y vendido por la Secretaría de Estado de Trabajo al precio fijado por sus autoridades, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 23 de este Reglamento.

Artículo 31.-

Los empleadores pueden, si así lo desean, incluir en las listas indicadas en el artículo anterior, a los trabajadores que adquieran el derecho a vacaciones con posterioridad

al quince de enero, debiendo fijar en ese caso el período en que disfrutarán de sus vacaciones.

Artículo 32.-

Para la determinación de la suma a pagar por concepto de la omisión del preaviso, del período de las vacaciones, de la indemnización compensadora de vacaciones y de la participación individual en los beneficios de la empresa, así como en cualquiera de los casos en que se requiera establecer el salario diario promedio de un trabajador, como consecuencia de la aplicación de la ley, el convenio colectivo de condiciones de trabajo o del contrato de trabajo, se utilizarán las siguientes reglas:

a) Cuando la remuneración es valorada por hora, se multiplicará por ocho el salario devengado en la hora trabajada.

b) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por semana, se dividirá el importe total de los salarios devengados en la semana entre cinco y medio (5 1/2).

c) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por quincena, se dividirá el importe total de los salarios devengados en la quincena entre once punto noventa y uno (11.91).

d) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por mes, se dividirá el importe total de los salarios devengados en el mes entre veintitrés punto ochenta y tres (23.83).

En todos los casos, para determinar el importe total de los salarios devengados por el trabajador sólo se computarán los salarios correspondientes a las horas ordinarias que haya trabajado.

Artículo 33.-

La prueba del pago del salario puede hacerse mediante la presentación del libro de sueldos y jornales o por cualquiera otro sistema que ponga en práctica el empleador.

La Secretaría de Estado de Trabajo puede elaborar, imprimir y vender, al precio fijado por sus autoridades, un documento que haga las veces del libro de sueldos y jornales.

Artículo 34.-

La determinación del valor de la hora normal de trabajo para los fines de liquidación y pago de las horas extras y de las horas de la jornada nocturna, se regirá por las siguientes reglas:

a) Cuando el salario es valorado por día, se dividirá el importe de este salario entre el número de horas de la jornada normal.

b) Cuando el salario es valorado por semana, se dividirá el importe del salario entre cinco y medio, y el cociente

se dividirá a su vez, entre el número de horas de la jornada normal.

c) Cuando el salario es valorado por quincena, se dividirá el importe del salario entre once punto noventa y uno (11.91), y el cociente se dividirá, a su vez, entre el número de horas de la jornada normal.

d) Cuando el salario es valorado por mes, se dividirá el importe del salario entre veintitrés punto ochenta y tres (23.83), y el cociente se dividirá, a su vez, entre el número de horas de la jornada normal.

Artículo 35.-

Los contratistas o adjudicatarios de obras que soliciten al Departamento de Trabajo la certificación prevista en el artículo 210 del Código de Trabajo, deben acompañar su petición de dos certificaciones: una expedida por el juzgado de trabajo competente y otra por el Procurador Fiscal del Distrito Judicial competente, en las cuales se haga constar que no existe contra ellos ninguna demanda en reclamación de salarios adeudados a los trabajadores que hubiesen participado en la realización de las obras.

Los propietarios de obras pueden solicitar y obtener esta certificación.

Artículo 36.-

Mediante acuerdo entre las partes el empleador puede pagar una suma mayor al equivalente de cinco salarios mínimos legalmente establecido por el concepto del salario de Navidad de que trata el artículo 219 del Código de Trabajo.

Artículo 37.-

La determinación de la proporción del salario de Navidad a que tiene derecho el trabajador que no haya prestado servicios durante todo el año, se hará dividiendo entre doce el importe total de los salarios ordinarios devengados por el trabajador durante el año calendario.

Artículo 38.-

La determinación de la participación individual del trabajador en los beneficios de la empresa, se regirá por las siguientes reglas:

a) Si el trabajador tiene menos de un año de servicios continuos, el importe total de los salarios ordinarios devengados en los meses trabajados durante el año social o fiscal de la empresa se dividirá entre doce y el cociente se dividirá, a su vez, entre veintitrés punto ochenta y tres, y el resultado de esta división se multiplicará por cuarenta y cinco;

b) Si el trabajador tiene un año o más de servicios continuos en la empresa, pero menos de tres, se aplicarán las reglas establecidas en el artículo 32 de este Reglamento

y el salario diario promedio se multiplicará por cuarenta y cinco.

c) Si el trabajador tiene tres o más años de servicios continuos en la empresa, se aplicarán las reglas establecidas en el artículo 32 de este Reglamento y el salario diario promedio se multiplicará por sesenta.

d) Si el trabajador tiene tres o más años de servicios continuos y por cualquier causa que sea se extingue la relación laboral, el importe total de los salarios ordinarios devengados en los meses trabajados durante el año social o fiscal de la empresa se dividirá entre doce y el cociente se dividirá, a su vez, entre veintitrés punto ochenta y tres, y el resultado de esta nueva división se multiplicará por sesenta.

e) Si las utilidades de la empresa no son suficientes para cubrir el límite de los cuarenta y cinco o sesenta días fijado por el artículo 223 del Código de Trabajo, se dividirá la suma a distribuir entre el importe total de lo que hubiere correspondido a los trabajadores de haberse cubierto el límite mencionado y el cociente obtenido se multiplicará por la participación individual de cada trabajador.

Artículo 39.-

La percepción del diez por ciento por concepto de la propina establecida en el artículo 228 del Código de Trabajo, será distribuida entre todos los trabajadores que presten servicio en los establecimientos descritos en dicho artículo, con excepción de aquellos que pertenezcan al área de administración de dichos establecimientos.

La distribución de la propina entre los trabajadores señalados en el párrafo anterior se realizará en proporciones diferentes tomando en consideración factores tales como el nivel de calificación, y la mayor o menor afectación del trabajador al servicio directo al cliente, así como el área de servicio donde se origine la propina.

Esta distribución será convenida en cada establecimiento por trabajadores y empleadores, pudiendo ser modificada de mutuo acuerdo.

De igual manera, los trabajadores y empleadores de los establecimientos señalados en el artículo 228 del Código de Trabajo podrán acordar que la distribución porcentual de la propina aprobada de mutuo acuerdo entre trabajadores y empleadores, se realice estableciendo criterios de distribución que tomen en consideración la generación del porcentaje de propina en cada una de las áreas de servicios de los establecimientos.

Artículo 40.-

Es obligación de los dueños, gerentes, representantes, encargados o cajeros especificar diaria, clara y

separadamente, la suma a que ascienda el diez por ciento correspondiente a la propina.

Artículo 41.-

Los dueños, gerentes, representantes o encargados de establecimientos mencionados en el artículo 228 del Código de Trabajo, están en la obligación de llevar un registro, en el cual se consigne el importe de las notas o cuentas y el porcentaje recibido de propina. Este registro puede ser consultado por los trabajadores interesados cuando ellos así lo soliciten.

Artículo 42.-

Los fondos percibidos por concepto de propina serán distribuidos diariamente al final de cada jornada, en los establecimientos que sólo tengan hasta dos trabajadores a los que se refiere a la primera parte del artículo 39 de este Reglamento. En los que haya tres o más trabajadores, la distribución se hará semanalmente, aunque pueden convenirse avances a cuenta de los fondos correspondientes a cada trabajador por tal concepto. En uno u otro caso, el empleador y el sindicato, ya falta de éste, los trabajadores, pueden convenir otros plazos.

Artículo 43.-

En los casos en que se utilicen mozos, camareros, despachadores de barra, o trabajadores, cual que sea su denominación, en calidad de extras, éstos solamente tendrán derecho al porcentaje de las propinas correspondientes al día o días en que prestaron servicios. En estos casos la propina debe entregarse a esos servidores al momento de terminar su labor o a más tardar al día siguiente.

Se exceptúan de esta circunstancia los trabajadores extras de las áreas de mantenimiento, quienes no tendrán derecho a recibir propina. De igual manera, ningún trabajador tendrá derecho a percibir propina durante el período que se encuentre de vacaciones, suspensión, incapacidad, licencia o cualquier otra circunstancia que le impida realizar su labor.

Artículo 44.-

Cuando las ventas son a crédito, debe procurarse que el porcentaje legal correspondiente a la propina sea hecho efectivo inmediatamente, para ser distribuido en la forma establecida en el artículo 39 de este Reglamento. De no ser esto posible la distribución se hará una vez que las cuentas hayan sido pagadas.

En este último caso, los dueños, gerentes, representantes o cajeros informarán a los camareros, mozos o despa-

chadores de barra, los montos de ventas a crédito y las condiciones de los mismos.

Artículo 45.-

Cuando por cualquier causa un trabajador deje de pertenecer al establecimiento, debe entregársela el valor que a él le corresponda a esa fecha por concepto de propina. En los casos en que la propina figure en cuentas a crédito, el empleador debe dar constancia al trabajador de la suma adeudada por ese concepto.

Artículo 46.-

Si los establecimientos previstos por el artículo 228 del Código de Trabajo reciben huéspedes o abonados, a precios fijos o convenidos, por los servicios de habitación y alimentación, debe estipularse separadamente el precio por cada uno de estos conceptos, a fin de agregar el porcentaje correspondiente a propinas en la parte relativa a la alimentación. De no ser esto posible, la propina correspondiente a alimentos y bebidas será liquidada a base de un sesenta por ciento del importe total de la nota o cuenta.

Artículo 47.-

Los administradores o dueños de los establecimientos mencionados por el artículo 228 del Código de Trabajo están en la obligación de retener en sus archivos por lo menos doce meses, las cuentas, notas, facturas o comprobantes de las ventas realizadas, así como los recibos de descargo que deberán extender los trabajadores por concepto de la propina que han recibido.

Artículo 48.-

Cuando en un hotel, restaurante, bar o en cualquiera otro establecimiento señalado por el Código de Trabajo, la bebida es aportada por el cliente, pagando sólo el derecho de "descorche", la propina correspondiente se calculará conforme al precio de expendio de la bebida en el establecimiento de que se trate, pudiendo aplicar un descuento en dicho precio, para determinar el monto de la propina, de hasta un diez por ciento (10%) sobre el precio regular de expendio de la bebida.

Artículo 49.-

En los casos de servicios de comidas, bebidas y alojamiento ofrecidas gratuitamente por los establecimientos señalados en el artículo 228 del Código de Trabajo, tampoco se percibirá la propina en tales circunstancias, aunque la nota, cuenta o factura se firme sólo para fines de administración y contabilidad de la empresa.

De la regulación oficial de las condiciones de algunos contratos de trabajo

Artículo 50.-

La potestad concedida a la trabajadora en el artículo 238 del Código de Trabajo sólo puede ser ejercida si ésta ya ha adquirido su derecho a vacaciones.

Artículo 51.-

El período de lactancia de que trata el artículo 240 del Código de Trabajo, no puede exceder de doce meses.

Artículo 52.-

El trabajador menor de edad que pretenda realizar labores en empresas de cualquier naturaleza, acreditará su aptitud física mediante la presentación de un certificado médico.

El certificado médico debe prescribir las condiciones determinadas de empleo y expedirse para un trabajo determinado o para un grupo de trabajo u ocupaciones que entrañen riesgos similares para la salud.

Artículo 53.-

El examen médico se repetirá anualmente hasta que el trabajador alcance la mayoría de edad. Si el trabajo representa grandes riesgos para la salud del menor de edad, el examen médico se repetirá cada tres meses.

Artículo 54.-

Si el examen médico revela una ineptitud, anomalías, o deficiencias para ciertos tipos de trabajos, el menor será sometido a los programas de rehabilitación del Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) o de cualquiera otra entidad pública o privada que ofrezca dichos programas.

Artículo 55.-

Los exámenes médicos exigidos por las disposiciones anteriores estarán a cargo de un médico al servicio del Estado y serán gratuitos para el menor y sus padres.

Artículo 56.-

La Secretaría de Estado de Trabajo proveerá a los menores de una cartilla de trabajo como prueba de que no hay objeción médica para el empleo que desempeñan.

Artículo 57.-

Para los fines indicados en el artículo 253 del Código de Trabajo se considera "expendio al detalle de bebidas

embriagantes", el que es realizado en las áreas de los establecimientos denominados cafés, bares, restaurantes, discotecas, barras, cabarets, cantinas u otros similares, en donde se sirva y consuma bebidas alcohólicas.

Artículo 58.-

Todo empleador que desee contratar trabajadores a domicilio debe proveerse, antes de iniciar sus actividades, de la licencia correspondiente, la que solicitará por escrito a la Secretaría de Estado de Trabajo.

Artículo 59.-

La solicitud, además de las generales del empleador, debe indicar la clase de negocio que éste explota, el lugar de su principal establecimiento, descripción y modelo de la marca de identificación del producto elaborado, número de certificado industrial de la empresa, denominación y clase de los artículos que deben ser confeccionados, indicación de que la confección del artículo es total o parcial, si el trabajador recibirá todo el material o partes del mismo y condiciones en que se realizará el trabajo.

Artículo 60.-

Las licencias para contratar trabajo a domicilio serán válidas exclusivamente, dentro de la provincia donde el empleador tenga establecimiento de naturaleza igual a los trabajos para los cuales se le expida la licencia, y ésta tendrá vigencia por el término de un año a contar de la fecha de su expedición.

Artículo 61.-

Al vencimiento del año por el cual fue expedida la licencia original, la Secretaría de Estado de Trabajo podrá conceder al empleador, un plazo de quince (15) días de gracia para renovar dicha licencia, plazo que se comenzará a contar del día del vencimiento de la misma.

Artículo 62.-

Si vencido el período de vigencia de la licencia, el empleador no la renovare dentro del período de gracia que para tal fin se le concede, para continuar contratando trabajos a domicilio, el empleador deberá cumplir los mismos requisitos exigidos para la expedición de la licencia original.

Artículo 63.-

Cuando la persona natural o jurídica a quien se le expide licencia de empleador para contratar trabajos a domicilio, cambie o altere la organización de su negocio o de algún modo se convierta en una nueva firma, dicha licencia será cancelada, salvo disposición en contrario de

la Secretaría de Estado de Trabajo, dictada después de la correspondiente investigación.

Artículo 64.-

Los empleadores que contraten trabajo a domicilio están obligados a presentar a la Secretaría de Estado de Trabajo, dentro de las veinticuatro (24) horas de la contratación, una relación certificada del personal contratado con indicación de la fecha en que se inició el contrato, el nombre, serie y número de la cédula de identidad personal, edad, sexo, nacionalidad, domicilio y residencia del trabajador, clase de trabajo y tipo de salario, señalando los trabajadores que pertenezcan a clases exceptuadas de la computación de nacionales y extranjeros, de conformidad con el artículo 138 del Código de Trabajo y el motivo de la excepción, así como también los cambios que se operen en el personal o en las condiciones del contrato.

Artículo 65.-

El empleador está obligado a asegurar a cada trabajador a domicilio, una tarea promedio de tres días por semana, salvo acuerdo entre las partes formalizado ante un funcionario de la Secretaría Estado de Trabajo o suspensión de los efectos de los contratos legalmente admitida.

Artículo 66.-

El trabajador a domicilio que durante cuatro semanas consecutivas reciba tareas menores a las indicadas en el artículo anterior, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 65 de este Reglamento, podrá dar por terminado su contrato de trabajo con responsabilidad para el empleador.

Artículo 67.-

Es obligación de todo trabajador a domicilio, presentarse el primer día laborable de cada semana, al lugar donde, conforme al contrato, le sean suministrados los materiales. La falta de esta obligación, sin causa justificada, durante cuatro semanas consecutivas, es causa de terminación del contrato sin responsabilidad para el empleador.

Artículo 68.-

Cuando la Secretaría de Estado de Trabajo compruebe la existencia de una enfermedad infecciosa, contagiosa o transmisible, en una residencia donde se realicen trabajos industriales, podrá declarar de lugar la suspensión de los efectos de los contratos de trabajo a domicilio de los trabajadores que residan en tal vivienda, salvo el que éstos señalen otro lugar para la ejecución de los mismos.

Artículo 69.-

La Secretaría de Estado de Trabajo tiene poder, a ini-

ciativa propia, para investigar en las industrias o en los ramos de su dependencia: a) si las condiciones de empleo son perjudiciales a la salud y bienestar de los trabajadores a domicilio; b) si las condiciones de empleo ocasionan indebida dificultad en el mantenimiento de las leyes de trabajo existente; y c) si se cumplen las estipulaciones de los contratos.

Artículo 70.-

Cuando se compruebe que la persona amparada en una licencia para contratar trabajo a domicilio, ha dejado de cumplir con las disposiciones de la ley o del presente Reglamento, o que fomenta el trabajo clandestino con el propósito de sustraerse al cumplimiento de otras disposiciones legales, la Secretaría de Estado de Trabajo podrá revocar la licencia y conceder un plazo no mayor de treinta días para que el empleador liquide los contratos.

Artículo 71.-

La entrega de materiales a título de venta, para ser manufacturados en el domicilio del trabajador o un local cualquiera, con la obligación de vender el artículo elaborado a quien entregó los materiales o a su representante con exclusión de cualquier otro comprador, se reputa trabajo a domicilio.

Artículo 72.-

Ningún empleador con licencia para contratar trabajo a domicilio recibirá ni entregará materiales o artículos, para o como resultado de un trabajo a domicilio, sin hacer los asientos correspondientes en el libro de registro y en la libreta del trabajador, exigidos por la ley.

Artículo 73.-

El régimen para los trabajos a domicilio, en lo que se refiere a los seguros sociales, hasta disposición en contrario, es el establecido en la ley sobre Seguros Sociales y su Reglamento.

Artículo 74.-

No les son aplicables a los trabajadores a domicilio las disposiciones del Código de Trabajo contenidas en los artículos 44, párrafo 8; 51, párrafos 6 y 7; 58; y 88. párrafos 11 y 12, ambos inclusive.

Artículo 75.-

El libro-registro y las libretas que de conformidad con las disposiciones de los artículos 270 y 271 del Código de Trabajo están los empleadores obligados a llevar y poner a disposición de sus trabajadores serán preparados conforme a los formularios adoptados por la Secretaría

de Estado de Trabajo, que los venderá al precio fijado por sus autoridades.

Artículo 76.-

Los trabajadores del campo excluidos del ámbito de aplicación del Código de Trabajo de 1951, se beneficiarán de los derechos consagrados por la Ley No. 16-92, del 29 de mayo de 1992 (Código de Trabajo), a partir de la fecha de publicación de esta ley.

Artículo 77.-

Los trabajos ligeros de recolección a que se refiere el artículo 282 del Código de Trabajo serán determinados por resolución del Secretario de Estado de Trabajo.

Artículo 78.-

La jornada de los trabajadores ocupados en vehículos de transporte de que prestan servicios intermitentes o entre dos o más no podrá exceder de diez horas diarias ni de sesenta horas a la semana.

Artículo 79.-

Ningún conductor de vehículo de transporte por carretera podrá conducir durante un período ininterrumpido de más de cinco horas.

Después de cinco horas de trabajo continuo se concederá al conductor un descanso intermedio no menor de una hora y media.

La expresión "transporte por carretera" comprende todo vehículo que efectúe el transporte de personas o de mercancías entre dos o más municipios.

Artículo 80.-

Son aplicables a los trabajadores marítimos todas las disposiciones del Código de Trabajo con excepción de las relativas a jornada de trabajo y cierre de establecimiento.

El Secretario de Estado de Trabajo fijará por Resolución los límites de la jornada de trabajo de los trabajadores marítimos.

De los sindicatos

Artículo 81.-

En la nómina de los miembros fundadores del sindicato que señala el ordinal tercero del artículo 374 del Código de Trabajo, en adición a los nombres de los miembros fundadores y sus respectivas firmas, se señalará el número de la cédula de identidad personal de cada uno y en caso de no poseerla, la indicación de cualquier otro documento oficial que indique su identidad.

Artículo 82.-

En caso de que la Secretaría de Estado de Trabajo devuelva a los miembros de un sindicato en formación la documentación sometida para fines de corrección, de conformidad con las disposiciones del artículo 375 del Código de Trabajo, éstos tendrán un plazo de treinta días para corregir las faltas de que adolezcan. De no efectuar las correcciones en el término anterior las mismas no serán admisibles y los miembros del sindicato deberán iniciar un nuevo procedimiento de constitución.

Artículo 83.-

Son disposiciones esenciales para el funcionamiento regular de los sindicatos, la indicación en sus estatutos de su nombre, domicilio, objeto, obligaciones y derechos de los asociados, condiciones de admisión, duración o indicación de que es por tiempo indefinido, personas que lo representan frente a terceros, número de funcionarios que constituyen el consejo directivo y el quórum, tanto para las sesiones del consejo directivo, como para las asambleas generales, número de miembros que en una u otra forman la mayoría para decidir y forma o formas de convocatoria para reunirse regularmente.

Artículo 84.-

Las modificaciones en los estatutos que se introduzcan con posterioridad al registro del sindicato, deben comunicarse a la Secretaría de Estado de Trabajo, dentro de los cinco (5) días siguientes al de las modificaciones, anexando dos copias auténticas de las modificaciones y del acta de la asamblea donde éstas fueron aprobadas.

Artículo 85.-

La solicitud de autorización de despido de un trabajador protegido por el fuero sindical, de que trata el artículo 391 del Código de Trabajo, debe expresar el nombre y domicilio del solicitante, el nombre y funciones sindicales del trabajador que se pretende despedir, y los hechos que se imputan, así como las razones en que se basa la petición.

Depositado el escrito en la Secretaría de la Corte de Trabajo, su Presidente fijará en el acto la fecha en que debe celebrarse la audiencia, que se realizará dentro de los cinco (5) días laborables, a contar de la fecha del depósito de la solicitud.

El acto de citación, encabezado con copia de la solicitud del empleador, será notificado por el alguacil comisionado por el Presidente de la Corte, sin perjuicio del derecho que asiste al empleador de notificarlo por su propia cuenta.

Entre la fecha de la citación y la de la audiencia debe mediar un plazo de un (1) día franco.

El día de la audiencia, la Corte reunida en Cámara de Consejo, después de oír los alegatos del empleador y del trabajador, dictará auto en la misma audiencia autorizando o negando el despido. Los incidentes que se presenten deben ser fallados en dicha audiencia conjuntamente con el fondo.

Artículo 86.-

La comunicación del sindicato o sus promotores de que trata el artículo 393, ordinal cuarto, del Código de Trabajo, debe indicar los nombres de los trabajadores que se beneficiarán del fuero sindical.

De no indicarse los nombres de los trabajadores protegidos o exceder del número fijado por la ley, el fuero sindical beneficiará al trabajador que encabeza la lista y así sucesivamente hasta completar el límite fijado por el Código de Trabajo en su artículo 390.

Artículo 87.-

El Comité Gestor y los miembros del sindicato en formación que no soliciten el registro del sindicato dentro de los treinta (30) días que sigan a la notificación que indica el artículo 393, inciso cuarto del Código de Trabajo, perderán el fuero sindical. Sin embargo, en caso de que se solicite el registro dentro del plazo precedentemente indicado, la distribución del fuero se establecerá conforme a las reglas del artículo 390 del Código de Trabajo y en ningún caso podrá exceder de veinte trabajadores de la empresa, sin importar la clase de sindicato.

De la aplicación de la Ley

Artículo 88.-

El Secretario de Estado de Trabajo usará de las prerrogativas de su autoridad dictando las providencias que considere procedentes para la mejor aplicación de las leyes y reglamentos. y manteniendo la vigilancia necesaria para que los empleados de su dependencia cumplan las obligaciones que les corresponden.

Artículo 89.-

Los empleadores llevarán un Libro de Visitas para la inspección del trabajo, el cual deberá ser diseñado y vendido por la Secretaría de Estado de Trabajo, al precio fijado por sus autoridades.

Las comprobaciones que practiquen los inspectores de trabajo se harán constar simultáneamente por duplicado, quedando la copia en poder del inspector actuante para su constancia y archivo en la Representación Local de Trabajo correspondiente.

Una vez agotado el Libro de Visitas, los empleados lo conservarán durante un plazo mínimo de cinco años.

Artículo 90.-

El plazo establecido por el artículo 488 del Código de Trabajo no tiene aplicación cuando se trata de la notificación de la demanda introductiva de instancia, de la del recurso de apelación o de la del recurso de casación.

Artículo 91.-

La disposición contenida en el primer párrafo del artículo 511 del Código de Trabajo sólo se aplica si el juzgado de trabajo está dividido en salas.

Artículo 92.-

Por la expresión "alguacil del tribunal que conoce el caso" debe entenderse cualquier alguacil ordinario o de estrados del juzgado o corte de trabajo apoderado del caso.

Artículo 93.-

La consignación de la suma equivalente al duplo de las condenaciones pronunciadas de que trata el artículo 539 puede hacerse tanto en la Colecturía de Rentas Internas, como a solicitud de una de las partes, en manos de un banco comisionado por el tribunal. En este último caso, el juez, si hace derecho a esta solicitud, hará constar en su decisión las modalidades del depósito.

La parte condenada al pago en especie puede evitar la ejecución provisional consignando con autorización del juez las especies suficientes para garantizar el duplo del valor de dicha especie.

Artículo 94.-

La sentencia con autoridad irrevocable de la cosa juzgada de que trata el párrafo tercero del artículo 663 del Código de Trabajo es la sentencia que pronunció las condenaciones.

Artículo 95.-

Las resoluciones del Presidente de la Corte, como juez de los referimientos, pueden ser impugnadas en el término de un mes a partir de la notificación, ante la Suprema Corte de Justicia.

Artículo 96.-

La sentencia de los tribunales de trabajo de que trata el Artículo 669 del Código de Trabajo, son las sentencias con calidad de la cosa irrevocablemente juzgada.

Artículo 97.-

Las disposiciones del artículo 683 del Código de Trabajo son también aplicables si la huelga o el paro se han producido sin previo cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 407 del Código de Trabajo.

Disposiciones generales**Artículo 98.-**

Las violaciones al presente Reglamento serán sancionadas con las penas establecidas en el artículo 721 del Código de Trabajo. Estas sanciones serán aplicables a empleadores y trabajadores.

Artículo 99.-

El presente Reglamento deroga el Reglamento 7676, de fecha 6 de octubre de 1951; el Reglamento 6127, de fecha 11 de octubre de 1960; el Reglamento 6293, de fecha 24 de diciembre de 1960; el Decreto 2833, del 30 de octubre de 1981; el Decreto 3180, del 6 de abril de 1982; el Decreto 178-91, de fecha 30 de abril de 1991; el Decreto 302-91, de fecha 12 de agosto de 1991, así como cualquiera otra disposición reglamentaria o decreto que le sean contrarios.

Disposiciones transitorias**Artículo 100.-**

Los juzgados de primera instancia y las cortes de apelación actuarán como tribunales de trabajo, tal como lo dispone el segundo párrafo del artículo 737 del Código de Trabajo, hasta que se creen por ley y funcionen los juzgados y cortes de trabajo en el distrito y departamento judicial correspondientes.

Artículo 101.-

Los recursos de apelación contra las sentencias dictadas por los Juzgados de Primera Instancia en atribuciones laborales serán conocidos por la Corte de Trabajo, cuando ésta haya sido creada y funcione en el Departamento Judicial correspondiente. El caso contrario, el recurso será conocido por la Corte de Apelación correspondiente.

Artículo 102.-

Para que los tribunales ordinarios funcionen como juzgados y cortes de trabajo deben estar debidamente constituidos COI sus correspondientes vocales.

LEY 97-97
Que modifica el artículo 117
del Código de Trabajo



LEY No. 97-97
Que modifica el artículo 177 del Código de Trabajo

EL CONGRESO NACIONAL

En nombre de la República

CONSIDERANDO: Que las reglas legales vigentes protegen los intereses de los trabajadores, y desde que cumplen un año de servicio ininterrumpido en la empresa adquieren el derecho de vacaciones;

CONSIDERANDO: Que el descanso que la ley otorga a los trabajadores los días no laborables corresponden por derecho propio, y por tanto, no pueden ser incluidos dentro de las vacaciones por responder a conceptos legales distintos;

CONSIDERANDO: Que, en tales circunstancias, en las vacaciones que se les otorgan a los trabajadores no deben computarse los días no laborales, para que los mismos estén en mejor armonía con los sentimientos y aspiraciones del derecho de antigüedad;

HA DADO LA SIGUIENTE LEY:

Artículo 1.-

Se modifica el artículo 177 del Código de Trabajo, con el siguiente texto:

"Artículo 177.-

Los empleadores tienen la obligación de conceder a todo trabajador un período de vacaciones de catorce (14) días laborables, con disfrute de salario, conforme a la escala siguiente:

1º. Después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, catorce días de salario ordinario.

2º. Después de un trabajo continuo no menor de cinco años, dieciocho días de salario ordinario.

Las vacaciones pueden ser fraccionadas por acuerdo entre trabajador y el empleador; pero, en todo caso, el trabajador debe disfrutar de un período de vacaciones no inferior a una semana.

Se prohíbe el fraccionamiento si el trabajador es menor de edad".

DADA en la Sala de Sesiones de la Cámara de Diputados, Palacio del Congreso Nacional, en Santo

Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los doce (12) días del mes de marzo del año mil novecientos noventa y siete (1997); años 154 de la Independencia y 134 de la Restauración.

Firmado:

Héctor Rafael Peguero Méndez, Presidente.

Lorenzo Valdéz Carrasco, Secretario.

Julio Ant. Altagracia Guzmán, Secretario.

DADA en la Sala de Sesiones del Senado, Palacio del Congreso Nacional, en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los veinte (20) días del mes de mayo del año mil novecientos noventa y siete (1997); años 154 de la Independencia y 134 de la Restauración.

Firmado:

Amable Aristy Castro, Presidente.

Enrique Pujals, Secretario.

Ramón Salvador Cosme T., Secretario/Ad-Hoc

Leonel Fernández, Presidente de la República Dominicana;

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 55 de la Constitución de la República;

PROMULGO la presente Ley y mando que sea publicada en la Gaceta Oficial, para su conocimiento y cumplimiento;

DADA en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los treinta (30) días del mes de mayo del año mil novecientos noventa y siete (1997); años 154 de la Independencia y 134 de la Restauración.

Firmado:

Leonel Fernández

Presidente de la República Dominicana.

LEY 139-97
**Mediante la cual, los días feriados del calendario
que coincidan con los días martes, miércoles, jueves
o viernes, serán trasladados de fecha**



LEY No. 139-97

Mediante la cual, los días feriados del calendario que coincidan con los días martes, miércoles, jueves o viernes, serán trasladados de fecha

EL CONGRESO NACIONAL

En nombre de la República

CONSIDERANDO: Que es de alto interés nacional el incremento de los índices de producción y productividad de la Nación Dominicana;

CONSIDERANDO: Que una mejor disposición de los días feriados del año contribuye a este objetivo, como demuestran las experiencias de muchas otras naciones;

CONSIDERANDO: Que la vigente disposición de los días feriados tiende a desorganizar el ritmo laboral, con las consiguientes pérdidas en la producción y comercialización de bienes y servicios, y especialmente afecta al proceso productivo en las industrias de ciclo continuo;

CONSIDERANDO: Que una de las mejores formas de honrar la memoria de nuestros próceres fundadores y de sus gestas patrióticas, la constituye realizar jornadas de trabajo que incrementen las riquezas nacionales y, con ello, las posibilidades de lograr mayor prosperidad y libertad para los dominicanos;

CONSIDERANDO: Que cada día feriado fijado en el calendario que coincida con el desarrollo de la semana laboral provoca relajamiento o merma en las actividades productivas y de servicios, mientras que una debida reorganización, de los días feriados puede redundar tanto en beneficio del turismo como de un efectivo esparcimiento de las grandes mayorías nacionales;

CONSIDERANDO: Que según las estimaciones económicas, un día laborable aporta con bienes y servicios al Producto Interno Bruto (P.I.B.) por un valor aproximado de RD\$400.000.000,00 (cuatrocientos millones de pesos);

CONSIDERANDO: Que, no obstante esta necesidad de reorganización de los días feriados, existen fechas patrias y religiosas que no son susceptibles de ser comprendidas en ninguna iniciativa de este género;

HA DADO LA SIGUIENTE LEY:**Artículo 1.-**

El carácter no laborable de todos los días feriados del calendario que coincidan con los días martes, miércoles, jueves o viernes de la semana que se trate, será efectivo conforme a la siguiente pauta:

- 1) Martes y miércoles al lunes precedente.
- 2) Jueves y viernes al lunes siguiente.

Artículo 2.-

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de la presente ley los siguientes días feriados:

- 1 de enero, día de año nuevo.
- 21 de enero, día de Nuestra Señora de la Altagracia.
- 27 de febrero, día de la Independencia Nacional.
- 16 de agosto, cuando coincida con el inicio de un período constitucional.
- 24 de septiembre, día de Las Mercedes.
- 25 de diciembre, día de Navidad.

Artículo 3.-

Quedan también excluidos del ámbito de aplicación de la presente ley los días feriados de carácter religioso que fijan en razón del día de la semana: Jueves Corpus Christi, Jueves y Viernes Santos.

Artículo 4.-

En los días de 6 de enero, día de Reyes; 26 de enero, día de Duarte; 1 de mayo, día del Trabajo; 16 de agosto, día de la Restauración; y 6 de noviembre, día de la Constitución, que coincidan con los días martes, miércoles, jueves y viernes de la semana de que se trate, según el caso, se celebrarán en los centros de trabajo y estudio, actividades destinadas a exaltar la significación de la fecha.

Párrafo.-

Cuando el 1 de mayo, día Internacional del Trabajo coincida con el día domingo, de la semana, su carácter no laborable tendrá vigencia el lunes siguiente.

Artículo 5.-

La presente ley deroga toda disposición contraria contemplada en otras leyes.

DADA en la Sala de Sesiones de la Cámara de Diputados, Palacio del Congreso Nacional, en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los quince días del mes de abril del año mil novecientos noventa y siete; años 154 de la Independencia y 134 de la Restauración.

Firmado:

Héctor Rafael Peguero Méndez, Presidente.

Lorenzo Valdéz Carrasco, Secretario.

Julio Ant. Altagracia Guzmán, Secretario.

DADA en la Sala de Sesiones del Senado, Palacio del Congreso Nacional, en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los veintiséis (26) días del mes de mayo del año mil novecientos noventa y siete (1997); años 154 de la Independencia y 134 de la Restauración.

Firmado:

Virgilio Aníbal Castillo Peña, Vicepresidente en Funciones.

Enrique Pujals, Secretario.

Rafael Octavio Silverio, Secretario.

LEY 25-98
Que modifica el artículo 184
del Código de Trabajo



LEY No. 25-98
Que modifica el artículo 184 del Código de Trabajo

EL CONGRESO NACIONAL

En nombre de la República

CONSIDERANDO: Que el artículo 184 del Código de Trabajo dispone que el trabajador cuyo contrato termine por despido justificado pierde el derecho de compensación por vacaciones no disfrutadas;

CONSIDERANDO: Que esta medida contradice las disposiciones del artículo 182 del mismo Código de Trabajo, el cual prescribe que si el trabajador dejare de ser empleado de un establecimiento o empresa, sin haber disfrutado del período de vacaciones a que tiene derecho, recibirá de su empleador una compensación pecuniaria equivalente a los salarios correspondientes a dicho período vacacional, conforme a lo dispuesto en el artículo 177;

CONSIDERANDO: Que aceptar que el trabajador que haya adquirido el derecho a vacaciones y fuere despedido sin haberla disfrutado, pierda la compensación pecuniaria que establece el referido artículo 184 del Código de Trabajo, es asimilar éstas como un premio en beneficio del empleador;

HA DADO LA SIGUIENTE LEY:

Artículo 1.-

Se modifica el artículo 184 del Código de Trabajo, para que en lo adelante rija el siguiente texto:

"Artículo 184.-

De derecho de compensación por vacaciones no disfrutadas debe ser pagado, sea cual fuere la causa de terminación del contrato".

DADA en la Sala de Sesiones de la Cámara de Diputados, Palacio del Congreso Nacional, en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los veintidós (22) días del mes de julio del año mil novecientos noventa y siete (1997); años 154 de la Independencia y 134 de la Restauración.

Firmado:

Héctor Rafael Peguero Méndez, Presidente.

Lorenzo Valdéz Carrasco, Secretario.

Julio Ant. Altagracia Guzmán, Secretario.

DADA en la Sala de Sesiones del Senado, Palacio del Congreso Nacional, en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los diecisiete (17) días del mes de diciembre del año mil novecientos noventa y siete (1997); años 154 de la Independencia y 135 de la Restauración.

Firmado:

Amable Aristy Castro, Presidente.

Enrique Pujals, Secretario.

Rafael Octavio Silverio, Secretario.

LEY No. 142-98
Que modifica el artículo 473
del Código de Trabajo



LEY No. 142-98

Que modifica el artículo 473 del Código de Trabajo

EL CONGRESO NACIONAL

En nombre de la República

CONSIDERANDO: Que de conformidad con la ley, las cortes de apelación ordinarias se componen de cinco jueces;

CONSIDERANDO: Que el artículo 475 del Código de Trabajo prescribe: "Todo lo dispuesto por la Constitución y las leyes en cuanto a requisitos para la designación y sustitución de los jueces de las cortes de apelación, duración e incompatibilidad de sus funciones, se declara común a los jueces de las cortes de trabajo";

CONSIDERANDO: Que, sin embargo, el artículo 473 del indicado Código establece que las cortes de trabajo sólo se compondrán de tres jueces, lo cual no se corresponde con el referido artículo 475, ni con la categoría que atribuye el artículo 476 del Código de Trabajo a los magistrados jueces del orden laboral;

CONSIDERANDO: Que, además, lo dispuesto por el artículo 473 mencionado no corresponde con el creciente número de expedientes que son sometidos a la consideración de las cortes de trabajo, por lo cual se impone igualar dichas cortes a las cortes ordinarias en cuanto al número de jueces que las componen.

HA DADO LA SIGUIENTE LEY:

Artículo 1.-

Se modifica el artículo 473 del Código de Trabajo para que en lo sucesivo diga de la manera siguiente:

"Artículo 473.-

Las cortes de trabajo se compondrán de cinco jueces designados por la Suprema Corte de Justicia, quien nombrará su presidente y un primer y segundo sustituto del presidente, además dos vocales, tomados preferentemente de las nóminas formadas por los trabajadores y empleadores o de la formada en cada caso por la Secretaría de Estado de Trabajo.

Estas nóminas se conformarán según lo dispuesto en los artículos 468, 469 y 471.

Las cortes laborales podrán sesionar válidamente con tres de sus cinco jueces".

Artículo 2.-

Lo dispuesto en esta ley entrará en vigencia a partir del 1.º de enero de 1998 y la Suprema corte de Justicia procederá al nombramiento de los magistrados jueces faltantes en las cortes laborales dentro de los quince (15) días siguientes a la puesta en vigencia de la presente ley.

Artículo 3.-

La presente Ley será publicada en la Gaceta Oficial o en un período de circulación nacional.

DADA en la Sala de Sesiones del Senado, Palacio del Congreso Nacional, en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los veintiún (21) días del mes de octubre del año mil novecientos noventa y siete (1997); años 154 de la Independencia y 134 de la Restauración.

DADA en la Sala de Sesiones del Senado, Palacio del Congreso Nacional, en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los veinticuatro (24) días del mes de marzo del año mil novecientos noventa y ocho (1998); años 155 de la Independencia y 135 de la Restauración.

Firmado:

Héctor Rafael Peguero Méndez, Presidente.

Rafael Guillermo Castillo Cordero, Secretario Ad-Hoc.

Néstor Orlando Mazara Lorenzo, Secretario.

Leonel Fernández, Presidente de la República Dominicana; en ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 55 de la Constitución de la República;

PROMULGO la presente Ley y mando que sea publicada en la Gaceta Oficial, para su conocimiento y cumplimiento;

DADA en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de República Dominicana, a los seis (6) días del mes de mayo del año mil novecientos noventa y ocho (1998), años 155 de la Independencia y 135 de la Restauración.

Firmado:

Leonel Fernández

Presidente de la República Dominicana.

LEY 103-99
Que modifica los artículos 263 y 264
del Código de Trabajo



LEY No. 103-99**Que modifica los artículos 263 y 264 del Código de Trabajo****EL CONGRESO NACIONAL**

En nombre de la República

CONSIDERANDO: Que los(as) trabajadores(as) domésticos(as) constituyen una gran columna de sostén, que ha permitido la plena incorporación de la mujer al mercado laboral dominicano;

CONSIDERANDO: Que se ha constituido en una práctica que el(la) trabajador(a) doméstico(a) reciba, al final de cada año, su sueldo de navidad por lo que procede que el mismo sea establecido por ley;

CONSIDERANDO: Que nuestra legislación no contempla el permiso que el(la) trabajador(a) doméstico(a) asista al centro de salud o la consulta médica.

HA DADO LA SIGUIENTE LEY:**Artículo 1.-**

Se modifica el artículo 263 del Código de Trabajo para que en lo adelante exprese de la siguiente forma:

"Artículo 263.-

Los trabajadores domésticos tienen derecho a dos semanas de vacaciones remuneradas cada vez que cumplan un año de servicio, así como al salario previsto en el primer párrafo del artículo 219 del presente Código.

Párrafo.-

El monto del salario navideño será igual a la suma de dinero pagada por el(la) empleador(a) en virtud del artículo 260 del presente Código".

Artículo 2.-

Se modifica el artículo 264, del Código de Trabajo para que diga de la siguiente manera:

"Artículo 264.-

Todo(a) trabajador(a) doméstico(a) tiene derecho a que su empleador le conceda los permisos necesarios para asistir a una escuela, al médico o a un centro de salud, en caso de enfermedad, siempre y cuando sea compatible con su jornada de trabajo o en el(los) día(s) acordad(a) con su empleador".

Artículo 3.-

Esta Ley modifica o deroga cualquier disposición que le sea contraria.

DADA en la Sala de Sesiones de la Cámara de Diputados, Palacio del Congreso Nacional, en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los veintisiete (27) días del mes de abril del año mil novecientos noventa y nueve (1999); años 156 de la Independencia y 136 de la Restauración.

Firmado:

Héctor Rafael Peguero Méndez, Presidente.

Fátima del Rosario Pérez Rodolí, Secretaria.

Radhamés Castro, Secretario.

DADA en la Sala de Sesiones del Senado, Palacio del Congreso Nacional, en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los seis (6) días del mes de mayo del año mil novecientos noventa y nueve (1999); años 156 de la Independencia y 137 de la Restauración.

Firmado:

Ramón Alburquerque, Presidente.

Ginette Bournigal de Jiménez, Secretaria.

Ángel Dinocrate Pérez Pérez, Secretario.

RESOLUCIONES
02/93, 03/93, 04/93, 09/93, 29/93 y 33/93
del Código de Trabajo



RESOLUCIÓN No. 02/93

Sobre trabajos peligrosos e insalubres

EL SECRETARIO DE ESTADO DE TRABAJO

VISTOS: Los artículos 148 y 421 del Código de Trabajo.

CONSIDERANDO: Que de conformidad con el citado artículo, corresponde al Secretario de Estado de Trabajo determinar cuáles son las tareas consideradas peligrosas o insalubres.

CONSIDERANDO: Que el Código de Trabajo autoriza al Secretario de Trabajo a usar de las prerrogativas de su autoridad para dictar las providencias que considere procedentes para la mejor aplicación de las leyes y reglamentos.

RESUELVE:

Primero.-

El trabajo a que se refiere el artículo 1 del Código de Trabajo debe estar exento de riesgo para la vida, salud e integridad física del trabajador.

Segundo.-

En aquellos trabajos en los que técnicamente no sea posible eliminar el riesgo en origen, se deberá proveer gratuitamente al trabajador de los adecuados medios de protección personal que hagan inocuo el peligro o la insalubridad existentes.

Tercero.-

Sí aún utilizando los medios colectivos e individuales adecuados, el trabajo continúa constituyendo, por la utilización de agentes o sustancias físicas, químicas o biológicas, un peligro extraordinario para la vida o integridad física del trabajador, o fuese extraordinariamente nocivo en cualquier forma para su salud, el Secretario de Estado de Trabajo dispondrá la reducción de jornada procedente, de manera que ésta no pueda exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales. Esta jornada reducida no implicará reducción del salario correspondiente a la jornada normal.

Cuarto.-

Cuando en una empresa o centro de trabajo se considere que existe un trabajo extraordinariamente peligroso o insalubre para la vida, salud o integridad física de los

trabajadores, éstos, por medio de sus representantes sindicales o directamente en caso de inexistencia de los mismos, solicitarán al Secretario de Estado de Trabajo la reducción de jornada que consideren procedente.

Quinto.-

Dentro de las cuarenta y ocho horas de recibida la solicitud, el Secretario de Estado de Trabajo ordenará los informes técnicos que sean necesarios, los cuales deben ser evacuados en un plazo de quince días, a cuyo vencimiento se otorgará un plazo de diez días al empleador para que aporte los elementos probatorios que a su derecho convenga.

Transcurrido este último plazo, el Secretario de Estado de Trabajo dictará resolución motivada en la que accederá o no a la pretensión solicitada, o en su caso, fijará la que resulte de la información practicada.

Esta resolución debe dictarse en un plazo de quince días, a partir del vencimiento del plazo otorgado al empleador, reputándose el silencio como denegación de la solicitud.

Sexto.-

La jornada de trabajo subterránea se verá reducida a seis horas diarias con un máximo de treinta y seis a la semana cuando concurren circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario derivado de la posición inhabitual del cuerpo a trabajar.

Séptimo.-

En las labores subterráneas en las que el personal realiza el trabajo completamente mojado, desde el inicio de la jornada, ésta será de seis horas diarias y treinta y seis horas a la semana. Además, se concederá al trabajador un descanso, no retribuido, de treinta minutos cada tres horas de trabajo.

Sí tal situación se produce posteriormente al comienzo de la jornada, se entenderá que cuarenta y cinco minutos en tales condiciones equivalen a una hora de trabajo.

Octavo.-

La jornada del personal que trabaje en cámaras frigoríficas y de congelación, sin perjuicio de cualquier otra que pueda pactarse mediante convenio colectivo o contrato individual, será la siguiente:

1.- En cámaras con temperatura de menos de cinco grados y hasta cero grados centígrados, la jornada normal, de no más de ocho horas al día ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, debiendo concederse un descanso de recuperación de diez minutos después de cada tres horas ininterrumpidas de trabajo en el interior de las cámaras.

2.- En las cámaras con temperatura desde menos cero grado centígrado y hasta quince bajo cero, la permanencia en el interior será de seis horas diarias con un máximo de treinta y seis semanales, debiendo concederse un descanso de recuperación de quince minutos retribuidos por cada hora de trabajo. El trabajador deberá completar la jornada normal con labores a realizar en el exterior de las cámaras.

3.- En las cámaras o túneles de congelación con temperatura de quince bajo cero o inferiores, con una oscilación de más o menos tres, la permanencia en el interior de las mismas no podrá ser superior a seis horas diarias y treinta y seis horas semanales, sin que pueda obligarse al trabajador a completar la jornada, con labores en el exterior de las mismas.

Noveno.-

Cuando el trabajador durante toda la jornada se vea sometido a vibraciones, trepidaciones o niveles sonoros extraordinarios, la jornada se reducirá.

1.- A cuarenta horas a la semana en el caso de niveles sonoros continuos superiores a 90 dbA e inferior a 100 dbA, y aun cuando se dote al trabajador de medios de protección personal.

2.- A cuarenta horas semanales en el caso de estar sometido durante toda la jornada a vibraciones o trepidaciones extraordinariamente violentas.

3.- A treinta y seis horas a la semana cuando el trabajador durante toda la jornada se vea sometido a niveles sonoros de 100 o más.

4.- A treinta y seis horas semanales en el caso de que durante más de dos terceras partes de la jornada, el trabajador se vea sometido conjuntamente a niveles sonoros superiores a 90 dbA y trepidaciones o vibraciones violentas, como por ejemplo el uso de martillos neumáticos, mecánicos y similares.

Décimo.-

Cualquier discrepancia que pueda surgir en la interpretación de los artículos precedentes se resolverá mediante la aplicación de lo dispuesto en los artículos 3, 4 y 5 de esta Resolución.

DADA en Santo Domingo, Distrito Nacional a los trece (13) días del mes de enero del año mil novecientos noventa y tres (1993), año 149 de la Independencia y 130 de la Restauración.

Firmado:

Dr. Rafael Alburquerque

Secretario de Estado de Trabajo

Publicada en el periódico "Hoy", del 13 de enero de 1993.

RESOLUCIÓN No. 03/93

Sobre trabajos peligrosos e insalubres para los menores de edad

EL SECRETARIO DE ESTADO DE TRABAJO

VISTOS: Los artículos 251 y 421 del Código de Trabajo.

CONSIDERANDO: que de conformidad con el citado artículo, corresponde al Secretario de Estado de Trabajo determinar cuáles son los trabajos peligrosos e insalubres, que se prohíben a los menores de edad.

CONSIDERANDO: Que el Código de Trabajo autoriza al Secretario de Trabajo a usar de las prerrogativas de su autoridad para dictar las providencias que considere procedentes para la mejor aplicación de las leyes y reglamentos.

RESUELVE:

Primero.-

Son trabajos peligrosos e insalubres para los menores de edad, hombre o mujer, aquellos que por la naturaleza de su ejecución, el ambiente donde deban realizarse, los utensilios o maquinarias a emplear, pueden ocasionar lesiones a la integridad física de los menores y propiciar factores etiológicos en la aparición de enfermedades, así como aquellos que por los elementos y sustancias que forman parte del proceso productivo, exigen destreza, experiencia y conocimientos especiales para su desarrollo, dado el riesgo intrínseco de los mismos.

Dependiendo del modo en el que el riesgo pueda producirse, se consideran trabajos peligrosos e insalubres:

a) Por la maquinaria, herramientas o utensilios utilizados:

El manejo de prensas, guillotinas, cizallas, sierra de cintas o circulares, taladros mecánicos, herramientas portátiles y máquinas fijas para machacar, perforar, remachar, apisonar, martillar, apuntalar, prensar, y en general, cualquier tipo de máquina que por las operaciones que realice, las herramientas o útiles empleados o las de accidente, salvo que haya la completa seguridad de que éste no se producirá por la aplicación de oportunos dispositivos de seguridad.

b) Por el riesgo de desprendimiento de partículas, radiaciones, vapores o gases tóxicos durante el proceso productivo:

- Fabricación y reparación de baterías; fabricación y aplicación de pinturas, lacas, barnices, esmaltes o tintas a base de compuestos de plomo; dorado, plateado, estaña-

do o bronceado con ayuda de mercurio o sales; fabricación y empleo de pegamentos: soldadura con aleaciones de plomo; manipulación de gasolinas que contengan plomo; fundición de caracteres de imprenta, estenotipia y trabajos en cajas de componer en las imprentas que utilizan plomo; preparación y empleo de lociones de peluquería.

- Empresas que manejen rayos X o sustancias radio-activas., trabajos en las consultas de radio-diagnóstico, de radio y de radioterapia en clínicas, sanatorios, residencias y hospitales.

- Fabricación de vidrio, porcelana, loza y otros productos cerámicas, así como fabricación y conservación de ladrillos refractarios a base de sílice; trabajos en chorros de arena o esmeril; trabajos en fábricas de cemento y de asbesto cemento.

c) Por el riesgo intrínseco de la naturaleza del trabajo a realizar, en razón de las sustancias empleadas, de los utensilios o maquinarias instaladas en el lugar donde se ejecuta la labor o de la exigencia de un esfuerzo extremo.

- Fabricación de explosivos, fabricación de cerillas o fósforos; preparación y relleno de aparatos extintores de incendios, trabajos en fundiciones de metales; manipulación de hornos o de motores de combustión; trabajos de manipulación y aplicación de insecticidas, raticidas, fungicidas, plagicidas o herbicidas.

- Conducción de vehículos de motor; trabajos en fundiciones de metales; trabajos industriales en naves con sonido superior a ochenta (80) decibeles; trabajos realizados en minas, subterráneos, excavaciones y alcantarillados; labores submarinas; trabajos realizados a más de cuatro (4) metros de altura sobre el terreno o suelo, salvo que se realice sobre piso continuo o estable, como pasarela, plataforma de servicio u otros análogos que se hallen debidamente protegidos; limpieza de tanques que hayan contenido aceite pesado; vulcanización en frío del caucho.

- Manipulación y empleo de despojos de animales; construcción y reparación de carreteras; exhumación de cadáveres; carga, descarga o transporte de mercancías; siembra, corte, acarreo y alza de la caña de azúcar; trabajos de manipulación del bagazo de la caña; siembra y cultivo del tabaco.

Segundo.-

La presente Resolución deroga la Resolución No. 36/91 de fecha 11 de diciembre de 1991 y toda otra resolución que le sea contraria.

DADA en Santo Domingo, Distrito Nacional a los trece (13) días del mes de enero del año mil novecientos noventa y tres (1993), año 149 de la Independencia y 130 de la Restauración.

Firmado:

Dr. Rafael Alburquerque

Secretario de Estado de Trabajo.

Publicada en el periódico "Hoy", del 18 de enero de 1993.

RESOLUCIÓN No. 04/93

Sobre trabajadores que ejecutan labores intermitentes

EL SECRETARIO DE ESTADO DE TRABAJO

VISTOS: El Principio X y los artículos 150 y 421 del Código de Trabajo.

VISTAS: Las resoluciones 04/58 y 03/93 del Secretario de Estado de Trabajo del 30 de abril de 1958 y del 13 de enero de 1993 respectivamente.

CONSIDERANDO: Que el artículo 150 del Código de Trabajo establece que el Secretario de Trabajo determinará cuáles son los trabajos intermitentes.

CONSIDERANDO: Que el principio X del Código de Trabajo establece que la trabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones que el trabajador, por lo que las disposiciones especiales previstas en el Código de Trabajo tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad.

CONSIDERANDO: Que la Resolución 03/94 del Secretario de Estado de Trabajo establece los trabajos peligrosos e insalubres prohibidos a los menores, y que ésta deroga la Resolución 36/91 del 11 de diciembre de 1991, que a la vez deroga el artículo 3 de la Resolución 04/58 del 30 de abril de 1958.

CONSIDERANDO: Que el Código de Trabajo autoriza al Secretario de Trabajo a usar de las prerrogativas de su autoridad para dictar las providencias que

considere procedentes para la mejor aplicación de las leyes y reglamentos.

RESUELVE:

Primero.-

Son trabajadores que ejecutan labores intermitentes o que requieren su sola presencia en el lugar de trabajo, pudiendo tener, por consiguiente, una jornada de hasta diez (10) horas diarias, los porteros, los ascensoristas, los serenos, los guardianes, los conserjes, los barberos, los sastres, los empleados de bombas para el expendio de gasolina, los capataces, los mozos de cafés y restaurantes, las manicuristas, y los camareros.

Segundo.-

La presente Resolución deroga la Resolución No. 4/58 de Secretario de Estado de Trabajo del 30 de abril de 1958.

DADA en Santo Domingo, Distrito Nacional a los doce (12) días del mes de enero del año mil novecientos noventa y tres (1993), años 149 de la Independencia y 130 de la Restauración.

Firmado:

Dr. Rafael Alburquerque

Secretario de Estado de Trabajo.

Publicada en el periódico "Hoy", del 13 de enero de 1993.

RESOLUCIÓN No. 09/93

Sobre el trabajo nocturno de los menores de edad

EL SECRETARIO DE ESTADO DE TRABAJO

CONSIDERANDO: Que mediante Resolución No. 35/91, de fecha 11 de diciembre de 1991, el Secretario de Estado de Trabajo fijó el período de prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y menores de edad.

CONSIDERANDO: Que informe al Principio X del nuevo Código de Trabajo (Ley No.16-92, de fecha 29 de mayo de 1992), "la trabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones que el trabajador".

CONSIDERANDO: Que en aplicación de este Principio, el nuevo Código de Trabajo no contiene disposición alguna que prohíba a la mujer prestar servicios en horas de la noche.

CONSIDERANDO: Que conforme al artículo 246 del nuevo Código de Trabajo, "los menores de dieciséis años no pueden ser empleados ni trabajar de noche, durante un período de doce horas consecutivas, el cual será 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".

En virtud de las atribuciones que me confiere el

artículo 421 del Código de Trabajo y de lo dispuesto por el artículo 246 del mismo:

RESUELVE:

Primero.-

El período de doce horas consecutivas a que se refiere el artículo 246 del Código de Trabajo comprende las horas que corren a partir de las seis de la tarde (6:00 p.m.) hasta las seis de la mañana (6:00 a.m.).

Segundo.-

Se deroga la Resolución No. 35/91, de fecha 11 de diciembre de 1991.

DADA: En Santo Domingo, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los veinticinco (25) días del mes de febrero, del año mil novecientos noventa y tres (1993).

Firmado:

Dr. Rafael Alburquerque

Secretario de Estado de Trabajo.

Publicada en el periódico "El Siglo", del 27 de febrero de 1993.

RESOLUCIÓN No. 29/93**Que define cuáles son los trabajos ligeros de recolección en el campo****EL SECRETARIO DE ESTADO DE TRABAJO**

VISTOS: Los artículos 282 y 421 del Código de Trabajo, y los artículos 77 y 88 del Reglamento 258-93, de fecha 1 de octubre de 1993, para la aplicación del Código de Trabajo.

CONSIDERANDO: Que conforme al artículo 282 del Código de Trabajo, las disposiciones concernientes al trabajo de los menores no se aplican cuando éstos se utilicen en el campo en trabajos ligeros de recolección.

CONSIDERANDO: Que el artículo 77 del Reglamento 258-93, de fecha 1 de octubre de 1993, para la aplicación del Código de Trabajo, confiere potestad al Secretario de Estado de Trabajo para determinar por resolución cuáles son los trabajos ligeros de recolección a que se refiere el artículo 282 del Código de Trabajo.

CONSIDERANDO: Que conforme a los artículos 421 del Código de Trabajo y 88 del Reglamento 258-93, de fecha 1 de octubre de 1993, para la aplicación del Código de Trabajo, el Secretario de Estado de Trabajo usará de las prerrogativas de su autoridad, dictando las providencias que considere procedentes para la mejor aplicación de las leyes y reglamentos.

RESUELVE:**Primero.-**

Los trabajos ligeros de recolección a que se refiere el artículo 282 del Código de Trabajo, son aquellos que implican un mínimo esfuerzo físico de simple desprendimiento del fruto del árbol o mata y su depósito en caja o huacal.

Los trabajos de transporte o acarreo del fruto en caja o huacal a los lugares de almacenamiento o de primera manipulación, no se consideran trabajos ligeros de recolección. Tampoco son trabajos ligeros de recolección los que necesiten utilizar escaleras, escalas o trepar al árbol para la obtención del fruto, así como los que requieran el uso de machetes o útiles punzantes que supongan un peligro para la integridad física del menor.

Segundo.-

Los trabajos ligeros de recolección no deben realizarse nunca en cultivos que impliquen extracción forzada de los frutos ni conllevar tareas penosas o de excavación.

Tercero.-

La jornada del menor en los trabajos ligeros de recolección queda sujeta a lo dispuesto en los artículos 247 y 254 del Código de Trabajo.

Después de tres (3) horas continuas de trabajo, debe concederse al menor un descanso mínimo de treinta (30) minutos.

Cuarto.-

Se aplican a los trabajos ligeros de recolección en el campo, las disposiciones de los artículos 17, 244, 245, 246, 248 y 251 del Código de Trabajo; los artículos 52, 53, 54, 55 y 56 del Reglamento 258-93, de fecha 1 de octubre de 1993 para la aplicación del Código de Trabajo; y la Resolución No. 9/93, de fecha 25 de febrero de 1993 del Secretario de Estado de Trabajo.

Quinto.-

La presente Resolución no deroga la No.03/ 93, de fecha 13 de enero de 1993, del Secretario de Estado de Trabajo.

Sexto.-

En caso de que surjan dudas respecto de la calificación del trabajo a realizar como trabajo ligero, el empleador, antes de iniciar las tareas lo comunicará al Departamento de Trabajo acompañando su petición de los documentos que describan el trabajo que se pretenda realizar.

En vista de los informes técnicos que reciba, el Director General de Trabajo dictará resolución autorizando o negando que el trabajo se realice. La resolución debe dictarse en el plazo de veinte (20) días a partir de la fecha en que se recibe la solicitud.

Séptimo.-

La violación de la presente Resolución constituye una falta de las tipificadas como muy graves por el artículo 720 del Código de Trabajo.

DADA: En Santo Domingo, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los nueve (9) días del mes de noviembre del año mil novecientos noventa y tres (1993).

Firmado:

Dr. Rafael Alburquerque

Secretario de Estado de Trabajo.

RESOLUCIÓN No. 33/93

Sobre la jornada de trabajo de los trabajadores marítimos

EL SECRETARIO DE ESTADO DE TRABAJO

VISTOS: Los artículos 295 y 421 del Código de Trabajo, 80 y 81 del Reglamento No.258-93, de fecha 1 de octubre de 1993, para la aplicación del Código de Trabajo.

CONSIDERANDO: Que conforme al artículo 80 del Reglamento No. 258-93, de fecha 1 de octubre de 1993, para la aplicación del Código de Trabajo, el Secretario de Estado de Trabajo fijará por resolución los límites de la jornada de trabajo de los trabajadores marítimos.

RESUELVE:

Primero.-

La jornada de trabajo de un oficial o de un miembro del personal subalterno empleado a bordo de un buque de cabotaje internacional, en los servicios de cubierta, de máquinas y de comunicaciones, no debe exceder:

- a) de veinticuatro horas por cada período de dos días consecutivos mientras el buque se encuentre en el mar;
- b) de ocho horas por día mientras el buque esté en puerto;

Segundo.-

La jornada de trabajo de los oficiales y los miembros del personal subalterno empleados a bordo de buques dedicados a la navegación de altura en los servicios de cubierta, de máquinas y de comunicaciones, no debe exceder de ocho horas por día.

Tercero.-

La jornada de trabajo del personal de fonda de un buque de pasajeros no debe exceder:

- a) de diez horas en el curso de un período de catorce horas cuando el buque se encuentre en el mar y en los días de arribada y zarpa y cuando el buque se encuentre en el puerto, mientras los pasajeros estén a bordo;
- b) de ocho horas por día cuando el buque se encuentre en el puerto y los pasajeros no estén a bordo.

Cuarto.-

La jornada de trabajo del personal de fonda de un buque que no sea de pasajeros, no debe exceder:

- a) de nueve horas en el curso de un período de trece horas mientras el buque se encuentre en el mar y en los días de arribada y zarpa;

- b) de ocho horas en el curso de un período de doce horas cuando el buque esté en el puerto.

Quinto.-

Sí el capitán del buque dispone trabajar el día de descanso semanal, conforme a lo establecido en el artículo 306 del Código de Trabajo, la jornada de trabajo no debe exceder:

- a) del tiempo necesario para la ejecución de los trabajos corrientes o de limpieza, con un límite máximo de dos horas;
- b) de cinco horas cuando se trate de personas empleadas en la cocina o en los comedores de un buque de pasajeros.

Sexto.-

Las horas o fracciones de hora trabajadas en exceso de la jornada establecida en esta Resolución, serán pagadas con el aumento dispuesto en el artículo 203 del Código de Trabajo.

Séptimo.-

No están sujetos a la jornada de trabajo que se establece en esta Resolución:

- a) el primer oficial y el jefe de máquinas;
- b) el sobrecargo;
- c) cualquier otro oficial que esté a cargo de un servicio y no haga guardia.

Octavo.-

No se consideran horas extraordinarias de trabajo:

- a) los trabajos que el capitán estime necesarios o urgentes para la seguridad del buque, de la carga o de las personas a bordo;
- b) los trabajos exigidos por el capitán para socorrer a otros buques o a otras personas en peligro;
- c) los trabajos de simulacro de incendio, de salvamento y ejercicios similares análogos;
- d) los trabajos exigidos por las formalidades aduaneras, la cuarentena u otras formalidades de carácter sanitario;
- e) el tiempo extraordinario exigido para el relevo normal de las guardias.

Noveno.-

Para la aplicación de esta Resolución la expresión "buque de cabotaje internacional" significa cualquier

buque destinado exclusivamente a efectuar travesías en el curso de las cuales no se aleja de la República más allá de los límites que fija la ley.

La expresión "buque dedicado a la navegación de altura" significa cualquier buque que no se dedique al cabotaje internacional.

La expresión "buque de pasajeros" significa cualquier buque autorizado para transportar más de doce pasajeros.

DADA: En Santo Domingo, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los dieciocho (18) días,

del mes de noviembre, del año mil novecientos noventa y tres (1993), años 149 de la Independencia y 130 de la Restauración.

Firmado:

Dr. Rafael Alburquerque

Secretario de Estado de Trabajo

Publicada en el periódico "Listín Diario", del 17 de diciembre de 1993.

