



RUSSIN, VECCHI

& HEREDIA BONETTI

Trabajo & Empleo 2019

Contribuido por Georges Santoni Recio

Reproducido con permiso de Law Business Research. Este artículo fue publicado por primera vez en Latin Lawyer Reference - Labor & Employment Dominican Republic. Viernes 18 de enero de 2019

1. ¿Los empleadores extranjeros pueden contratar empleados directamente en su jurisdicción o es necesario actuar a través de una filial local? ¿Los traslados temporales o préstamos de personal son legales? ¿Puede esto desencadenar un establecimiento permanente de la compañía extranjera en su jurisdicción?

Los empleadores extranjeros pueden contratar empleados directamente en la República Dominicana. La Ley de Inversión Extranjera de 1995 concede a los inversionistas extranjeros los mismos derechos y obligaciones que los inversionistas locales. El traslado temporal o préstamo de personal no se considera legal, ya que un empleado no puede tener más de un empleador en el mismo horario de trabajo. La contratación de personal a través de una empresa de subcontratación local es legal y se realiza con bastante frecuencia. El empleador de dicho personal sería la empresa de subcontratación. La contratación de personal, incluso si se realiza a través de una empresa de subcontratación, podría desencadenar un establecimiento permanente.

2. ¿Existe un límite para el número (o proporción) de empleados extranjeros que un empleador pueda tener en su jurisdicción?

Sí. Aunque el límite es 20 por ciento, hay excepciones para empleados o miembros de la familia especializados, administrativos o técnicos.

3. ¿Los contratos de trabajo o empleo, y la terminación de esos contratos, pueden estar sujetos a una legislación diferente a aquella de su jurisdicción?

Sí, pero únicamente cuando dichas leyes concedan condiciones más favorables a los empleados que aquellas provistas por las leyes Dominicanas.

4. ¿Cuáles son los requerimientos para un contrato ejecutable? ¿Existen algunas formalidades que los contratos de trabajo o empleo deban adoptar para ser ejecutables en su jurisdicción? ¿Se generan cargos, derechos o impuestos por alguna de ellas?

En términos generales, los reglamentos laborales Dominicanos no requieren de formalidades explícitas para que los contratos de empleo sean ejecutables. El requerimiento principal es que dichos contratos no limiten de ninguna manera los derechos de los empleados bajo el Código de Trabajo y la legislación auxiliar.

Los contratos orales de empleo están permitidos, y de hecho, son bastante comunes. Sólo ciertos tipos de contratos de empleo, como aquellos con trabajadores temporales, están

sujetos a ciertas condiciones, tal como su registro en el Ministerio de Trabajo. No hay cargos, derechos ni impuestos generados por los contratos de empleo.

5. ¿Cuáles son las implicaciones de contratar personal sin un contrato de empleo claro y por escrito? ¿Puede esto tener algún efecto en caso de litigio o tener alguna relevancia respecto a la seguridad social o cuestiones fiscales?

Como se indicó anteriormente, no es necesario formalizar contratos de empleo por escrito. Bajo la ley Dominicana, el contrato entre las partes será el que se aplique en la práctica por encima de lo que pueda existir por escrito. No obstante esto, es habitual que los contratos de empleo de personal administrativo o gerencial estén por escrito. La ventaja es su valor de prueba en caso de litigio. El hecho de que el contrato de empleo sea oral o escrito no tiene relevancia respecto a la seguridad social ni las cuestiones fiscales.

6. ¿Cuáles son las obligaciones de los empleadores (seguridad social y beneficios relacionados) respecto a los empleados después de contratarlos? ¿Hay algunos beneficios sociales deducibles de impuesto? ¿Son éstos aplicables a los empleados extranjeros?

Además del pago de salario, las principales obligaciones del empleador incluyen cumplir con las disposiciones del Código de Trabajo y la legislación auxiliar respecto a la salud y seguridad de los empleados. Estas medidas incluyen: tener botiquines de primeros auxilios en el lugar de trabajo, tomar medidas preventivas contra accidentes en el lugar de trabajo y, en ciertos casos, crear un comité de seguridad e higiene dentro del lugar de trabajo. El empleador debe hacer contribuciones y pagos regulares al sistema de seguridad social dominicano, el fondo de pensiones, y el seguro de incapacidad y sobrevivencia contra riesgos laborales. De manera similar, el empleador también debe contribuir al sistema de pensiones. Estas obligaciones son aplicables a los empleados extranjeros; no hay diferencia entre éstos y los empleados locales en nuestra jurisdicción.

7. ¿A qué beneficios tienen derecho los empleados en su jurisdicción, aparte de la remuneración en efectivo? ¿Cuáles reclamos de liquidación pueden hacer los empleados?

Los beneficios de liquidación basados en la antigüedad del empleado, las bonificaciones de participación en los beneficios de la empresa, un salario mensual extra en diciembre (doble sueldo), y la licencia de maternidad y vacaciones pagadas. Los empleados pueden reclamar estos beneficios durante el empleo, en caso de que el empleador no cumpla, o después que la relación sea terminada por cualquiera de los medios posibles (cesantía temporal, renuncia, o despido).

8. ¿Cuál es el rol de los sindicatos en relación a los empleadores extranjeros y los empleados?

No hay diferencia en el rol de los sindicatos si los empleadores son extranjeros o nacionales.

9. ¿Los empleados tienen derecho a formar sindicatos? ¿Es obligatorio que los empleadores honren esto?

Sí. El derecho a formar sindicatos está protegido bajo el Código de Trabajo, la Constitución Dominicana, los tratados y acuerdos internacionales de la Oficina Internacional del Trabajo (ILO), suscritos y ratificados por el país. Hay muchos requerimientos para la incorporación de un sindicato y, si no se cumple con uno de ellos, el empleador puede disolverlo; sin embargo, una vez formalizado, los empleadores deben honrar el derecho al sindicato.

10. ¿Los sindicatos pueden ser una parte independiente en una controversia laboral en su jurisdicción? ¿Cuáles son sus derechos y deberes hacia el empleador y los empleados sindicalizados?

Los sindicatos debidamente registrados pueden ser una parte en una controversia laboral. Pueden actuar como demandantes o demandados en juicios laborales o acuerdos de negociación colectiva. Los sindicatos pueden fijar condiciones en sus estatutos en adición a aquellas contenidas en la ley para la admisión de sus miembros, y a este respecto, para fijar de manera autónoma las condiciones para su exclusión, siendo estas decisiones inapelables por acción alguna.

Por otra parte, los miembros de un sindicato en formación, hasta 20 en número, y parte de los miembros de la junta directiva de un sindicato, gozan del “fuero sindical”, de acuerdo al artículo 30 del Código de Trabajo.

De la misma manera, el empleador no puede terminar el contrato de empleo de un trabajador protegido por el fuero sindical por despido sin causa justificada. El despido sin causa justificada realizado en estas condiciones no produce efecto legal.

El fuero laboral que protege a un empleado cesa si él o ella incurre en violencia física o moral en contra del empleador u otros empleados, causa desorden en la compañía, impide que los demás compañeros de trabajo realicen su trabajo, trabaja en contra de los activos de la compañía, incita a la destrucción de instrumentos o materiales de trabajo, o comete un crimen o delito menor sancionados por la ley o en violación de la Constitución.

Del mismo modo, los sindicatos no pueden bloquear la libertad de trabajar, ni tomar ninguna medida para impedir que los empleados o empleadores sean miembros de la asociación o que permanezcan en ella. Cualquier miembro de un sindicato puede ser separado del mismo en cualquier momento, a pesar de una cláusula contraria en los estatutos, sin ninguna obligación excepto el pago de las cuotas pendientes.

11. ¿Un sindicato puede solicitar, llevar a cabo o causar un paro? Si es así, ¿en cuáles casos y cuáles remedios estarían a disposición del empleador?

Los sindicatos tienen derecho a hacer huelga bajo ciertas condiciones. Una huelga se define como “la suspensión voluntaria y colectiva del trabajo por los trabajadores en defensa de sus intereses comunes”. Si bien los sindicatos pueden llevar a cabo o causar una huelga, no es un derecho que se les atribuya específicamente a ellos, sino que es inherente a todos los trabajadores de la compañía, incluso aquellos no sindicalizados. Una huelga debe limitarse al acto de suspensión del trabajo.

En la legislación Dominicana las huelgas son consideradas una medida extrema, a la cual sólo se puede recurrir después de haber agotado todos los intentos posibles de negociación amistosa. Por lo tanto, antes de declarar la huelga, los empleados deben notificar al Ministerio de Trabajo por escrito, explicando sus motivos, deben tener la aprobación de por lo menos el 51 por ciento de todos los empleados, y deben solicitar la mediación del Ministerio para resolver el conflicto, y si esto es infructuoso, entonces deben nombrarse tres árbitros.

Durante la huelga, los empleados no pueden cometer acciones violentas contra personas o bienes de la compañía, ni promover el desorden dentro de ella. Si tales acciones tuvieran lugar, la compañía puede solicitar que la huelga sea declarada ilegal, estableciendo la responsabilidad sobre los autores del daño.

Durante el tiempo de la huelga, la compañía puede solicitar al departamento de trabajo que ordene a los empleados indispensables regresar a sus puestos de trabajo, para mantener la seguridad y los activos esenciales. Por otro lado, la compañía puede solicitar a un tribunal laboral que emita un auto judicial ordenando el regreso de los empleados a sus actividades y que proceda a reunir árbitros para la resolución de las diferencias. Si esta solicitud es acogida por el juez, los empleados deben volver a trabajar dentro de un plazo de 72 horas, con responsabilidad contra quienes no cumplan con la decisión del juez.

12. ¿Qué legislación regula la aplicación de las relaciones internacionales o los acuerdos laborales previstos en los contratos comerciales internacionales, y en los procedimientos comerciales internacionales, que se ejecuten dentro de su jurisdicción?

La Constitución Dominicana y las leyes laborales son de aplicación territorial, cuando hay conflicto respecto a la ley laboral aplicable, la que se aplica es la más favorable al empleado; sin embargo, esto siempre será una opción para que el empleado decida.

13. ¿Qué tratados o convenciones internacionales son aplicables a las relaciones laborales o de empleo en su jurisdicción? ¿Su país ha hecho alguna reserva o ha denunciado algunos tratados de la Organización Internacional del Trabajo?

Las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo. La República Dominicana ha asumido la mayoría de los acuerdos y recomendaciones de dicha entidad en nuestra legislación. La República Dominicana ha suscrito y ratificado 40 tratados laborales, de los cuales 36 son ejecutados y cuatro han sido denunciados. Cincuenta y tres tratados han sido suscritos pero no ratificados.

14. ¿Los acuerdos de arbitraje para resolver conflictos laborales o de empleo son válidos y ejecutables en su jurisdicción? ¿Existe alguna legislación en su jurisdicción que rija el arbitraje privado de conflictos laborales o de empleo? ¿Las controversias en materia laboral o de empleo en su jurisdicción pueden ser resueltas mediante arbitraje privado (en su jurisdicción o en el extranjero), o en tribunales extranjeros?

El proceso de arbitraje para la solución de conflictos laborales está contenido expresamente en el reglamento de trabajo Dominicano. El Código de Trabajo Dominicano, en su artículo 419 dispone que en todos los casos de conflictos laborales de cualquier naturaleza, los empleados, o las asociaciones que los representen, pueden acordar someterse al dictamen de árbitros elegidos libremente.

La decisión dictada por el tribunal sólo es válida siempre y cuando no se desvíe de las disposiciones de orden público del derecho laboral.

El proceso de arbitraje no se utiliza comúnmente para resolver conflictos entre las partes, sino más bien conflictos relacionados con los acuerdos colectivos entre empleados y empleadores.

15. ¿Existen mecanismos de mediación disponibles y aplicables legalmente en su jurisdicción? ¿Existen foros de conciliación en su jurisdicción y es obligatoria la conciliación antes del litigio? ¿La conciliación es llevada a cabo por juntas o tribunales laborales o por un órgano independiente?

Existen mecanismos de mediación informales, pero no son aplicables legalmente. Existen foros de conciliación y son obligatorios antes del litigio, salvo en los casos en que se busca determinar la legalidad de las huelgas o la ejecución de sentencias. La conciliación se lleva a cabo en el mismo tribunal apoderado de la reclamación laboral.

16. ¿La ley en su país requiere que los procedimientos laborales o de empleo se celebren en una jurisdicción o lugar específico o requiere que los procedimientos se lleven a cabo en un idioma específico?

El reglamento laboral Dominicano consagra el principio de territorialidad de las leyes laborales Dominicanas y se trata de un principio de orden público (es decir, las partes no pueden por vía contractual anular la competencia territorial de un tribunal y otorgarla a otro). Para determinar la competencia territorial de un tribunal para considerar una demanda dada, se toma en cuenta lo siguiente: (i) el lugar donde se lleva a cabo el trabajo; (ii) si el trabajo se ejecuta en varios lugares, el demandante puede decidir, a su conveniencia, el foro; (iii) por el domicilio del demandado; (iv) si el domicilio del demandado no es claro o es desconocido, por el lugar donde se firmó o suscribió el contrato de empleo; y (v) si hay varios demandados, por el lugar de domicilio de cualquiera de ellos, a elección del demandante.

Si el proceso o juicio se lleva a cabo ante un tribunal laboral de derecho común, el idioma a ser utilizado es el español, debido a que es el idioma oficial de la República Dominicana.

17. ¿En su jurisdicción hay un concepto que prevea las demandas colectivas en asuntos laborales o de empleo? ¿Su ley permite la consolidación de múltiples procedimientos laborales o de empleo? ¿Las reclamaciones relacionadas con los derechos humanos son admisibles en los procedimientos laborales y empleo?

No hay un concepto específico en esta materia; pero es posible que los tribunales Dominicanos consoliden en una acción una solicitud de diferentes empleados del mismo empleador. Sí, las situaciones que afectan los derechos humanos son perfectamente admisibles, tales como la violación de la dignidad de un empleado; la violación de los derechos humanos fundamentales de una persona podría justificar la terminación de una relación laboral por el empleado con una causa justa. Además, los principios generales sobre los que se basa la legislación laboral

Dominicana garantizan específicamente los derechos humanos individuales, tales como: la libertad de empleo; el trato discriminatorio; la protección de la juventud; la libertad de reunión en sindicatos de empleados, así como el respeto a la dignidad humana del empleado como principio general.

18. ¿Los abogados extranjeros pueden brindar sus servicios en los procedimientos laborales o de empleo en su jurisdicción? Si es así, ¿pueden hacerlo solos o debe un abogado local servir como abogado adjunto? ¿Sus honorarios están sujetos a la tributación local?

No es obligatorio que las partes comparezcan ante un tribunal representadas por abogados. Pueden actuar en su defensa propia. Sin embargo, si deciden ser representadas por abogados, deben proporcionar un poder legal formal a estos últimos. Para ejercer en la República Dominicana y representar a las partes en procesos judiciales, los abogados extranjeros deben primero completar un procedimiento de validación de su título, autorización y posterior registro en la Asociación Dominicana de Abogados.

19. ¿Los laudos laborales o de empleo emitidos por tribunales extranjeros o cortes de arbitraje son reconocidos y aplicados en su jurisdicción?

Para que una sentencia extranjera sea ejecutable en la República Dominicana, debe ser definitiva e irrevocable y ser validada por un tribunal local bajo el procedimiento de "exequátur". El tribunal Dominicano examinaría lo siguiente: (i) si está de acuerdo con la Constitución Dominicana; (ii) su regularidad y naturaleza irrevocable; (iii) que no sea contraria al orden público; y (iv) que haya sido certificada por el consulado Dominicano del país del cual proviene la sentencia.

En este sentido, es nuestro entender que si la sentencia procedente de un tribunal extranjero es definitiva, irrevocable y cumple con los requisitos del debido proceso, puede ser ejecutada en la República Dominicana mediante un exequátur dictado por un tribunal Dominicano.

Además, si la sentencia del tribunal extranjero procede de un país que es parte del Código de Bustamante firmado el 27 de noviembre de 1928, dicha sentencia sería ejecutada siempre y cuando cumpla con requisitos similares a aquellos del exequátur. Por último, cabe señalar que la República Dominicana es parte de la Convención de Nueva York de 1958, sobre el Reconocimiento y la Ejecución de las Sentencias Arbitrales Extranjeras.

20. ¿Los tribunales o juntas laborales pueden conceder medidas cautelares? Si es así, ¿cómo se ejecutan esas medidas cautelares? ¿Se aplican a los activos localizados en el extranjero? ¿Son válidas contra los sindicatos?

Los tribunales Dominicanos pueden ordenar medidas conservatorias o cautelares durante un proceso laboral. Con ese propósito, se debe solicitar un auto judicial al juez competente, quien tras haber analizado la urgencia, o si la cobranza de créditos parece estar en peligro, puede ordenar medidas conservatorias sobre los bienes del deudor. No nos parece que este auto judicial sea aplicable en el extranjero, dado que no se trata de una sentencia con fuerza ejecutoria, sino de un simple auto judicial administrativo. Cualquier medida conservatoria o cautelar impuesta por un juez es ejecutable sobre los bienes de un sindicato, ya que ese tipo de asociación cuenta con personería jurídica.

21. ¿Los tribunales o juntas laborales pueden emitir órdenes, citaciones o utilizar otros procesos legales para obligar la producción de pruebas por un tercero u obligar a un tercero que sea testigo a comparecer ante ellos? Si es así, ¿un tribunal de la justicia prestará su ayuda para hacer cumplir dicha orden contra un tercero recalcitrante?

En principio, sí, el tribunal puede, como cuestión de derecho, ordenar a cualquier institución que presente los documentos necesarios para un caso determinado. De la misma manera, puede convocar a cualquier persona cuyo testimonio parezca útil para la aclaración del proceso a comparecer ante el tribunal. En la práctica, los tribunales laborales raramente usan esas prerrogativas.

22. ¿Una de las partes en un procedimiento laboral puede solicitar compensación del tribunal o junta? ¿Cuál es el alcance de dicha compensación?

Sí, el tribunal laboral puede otorgar indemnizaciones a una parte por daños y perjuicios como compensación si la otra parte ha causado dichos daños y perjuicios a consecuencia de la violación de una ley laboral. Esto es sin menoscabo de las indemnizaciones establecidas y preestablecidas en la legislación laboral que provienen de la terminación unilateral y sin causa del contrato de empleo, preaviso y cesantía.

23. ¿Las resoluciones emitidas por un tribunal o junta laboral son definitivas? ¿Cuáles son los recursos disponibles para las partes?

Las sentencias dictadas por los tribunales laborales de primera instancia son ejecutables al tercer día después de haber sido notificadas. Esto se traduce a que la parte ganadora pueda



aplicar embargos conservatorios, así como ejecutivos sobre los activos de la parte perdedora para cobrar el crédito que se le haya podido reconocer.

Aunque las sentencias laborales de primera instancia pueden ser apeladas, esto no suspende su capacidad de ejecución automáticamente. Para hacer esto, la parte perdedora, previa autorización judicial, deberá consignar una fianza equivalente al doble del importe del laudo, aunque bajo circunstancias excepcionales el tribunal puede ordenar la suspensión sin la consignación de la fianza si hubo errores evidentes y graves en la sentencia. Las decisiones de apelación pueden ser objeto de un recurso de casación ante la Suprema Corte de Justicia, para determinar la correcta aplicación de la ley, si se cumple cierto límite monetario.

24. ¿Cuáles son los motivos para impugnar un laudo y cuál es el período de tiempo que tiene una parte para impugnar ese laudo?

En general, la revisión de apelación de las sentencias laborales de primera instancia es un proceso “de novo”. El apelante debe probar que ha habido una distorsión de los hechos o una aplicación incorrecta de la ley. La parte perdedora tiene un período de un mes para apelar la sentencia, contado a partir de la fecha de notificación.

25. Si una parte presenta una demanda en violación a un acuerdo de arbitraje, ¿un pedimento por parte del demandado para remitir la demanda a arbitraje será concedido por los tribunales o juntas laborales en circunstancias normales o es el derecho a demandar no renunciable? Si es así, ¿dicho pedimento será tratado como un asunto preliminar o será llevado al fondo del litigio de modo que el demandado también tendrá que defender el fondo de la demanda en el tribunal?

Sí, tal pedimento probablemente sería concedido por el tribunal laboral y el asunto enviado al panel de arbitraje y sí, sería manejado como un asunto preliminar.

26. ¿La ley estipula que los intereses posteriores al laudo se acumulen sobre un laudo no pagado?

En caso de que la sentencia dictada por el tribunal sea una multa, se ordena a la parte ganadora a pagar una indexación, de acuerdo con la variación que haya sufrido la moneda nacional, desde la fecha en que se presentó la demanda a la fecha en que se pronunció la sentencia. Además, en las sentencias las partes perdedoras son condenadas a pagar los gastos procesales generados por los abogados. Existen procedimientos especiales para el cobro del pago referido.



27. ¿Un laudo extranjero puede ser ejecutado si el laudo ha sido descartado por los tribunales?

No, si el laudo es declarado inválido la parte no puede ejecutarlo.

28. ¿Los contratos de empleo por períodos definidos o para trabajos de temporada son válidos?

Sí, sujetos a ciertas condiciones.

29. ¿La ley permite períodos de prueba o de entrenamiento inicial? Si es así, ¿cuánto tiempo pueden durar?

Sí. La ley contempla un período de prueba fijo de tres meses.

30. ¿Los empleados contratados bajo cualquiera de las modalidades anteriores tienen derecho a todos los beneficios laborales y a la seguridad social?

Sí, los empleados tienen derecho a todos los beneficios laborales y de seguridad social. Pero en el caso de contratos específicos, hay ciertos beneficios laborales que no necesariamente aplican.

Elaborado por:

República Dominicana
Rusin, Vecchi & Heredia Bonetti
Edificio Monte Mirador, 3er. Piso
Calle El Recodo No. 2, Santo Domingo, 10101
Georges Santoni Recio (gsantoni@rvhb.com)
+1 809 535 9511 – www.rvhb.com