

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO HENRIQUEZ UREÑA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA DE DERECHO



“El Salario en la actualidad Dominicana”

Tesis para optar por el grado de licenciado en Derecho

Nerynes Reyes Sánchez----- matricula: 06-0795

Asesora
Dra. Aracelis Betances

Santo Domingo, D.N
2015

**“El Salario en la actualidad
Dominicana”**

INDICE

Dedicatoria y Agradecimientos **Introducción**

Capítulo I **Etimología, Conceptos y Definiciones del Salario.**

1.1	Etimología, Conceptos y definiciones del salario.....	2
1.2	Caracteres y naturaleza del salario.....	5
1.3	Evolución e importancia del salario.....	9
1.4	Formas de retribución.....	11
1.4.1	Salario por tiempo y salario a destajo.....	12
1.4.2	Formas mixtas de pago.....	14
1.4.3	Salario en dinero y salario en especie.....	15
1.4.4	Salario ordinario, Salario extraordinario y Complementarios.....	17
1.4.5	Salario Nominal y Salario Real.....	18
1.4.6	Salario Computable.....	19

Capítulo II **El Contenido del Salario**

2.1	El contenido del salario.....	23
2.1.1	Prestaciones que comprende el salario.....	23
2.1.2	Del pago del salario.....	30
2.2	Descuentos permitidos.....	32
2.2.1	Inembargabilidad del salario.....	33
2.2.2	La compensación del salario.....	35

Capítulo III **Privilegios del Salario, Salario Mínimo y** **Comité Nacional de Salario**

3.1	Los privilegios del Salario.....	39
3.1.1	El privilegio general.....	39
3.1.2	El superprivilegio del salario.....	41

3.2	Delito de la falta de pago.....	43
3.2.1	Elementos constitutivos del delito.....	44
3.2.2	Personas protegidas.....	44
3.3	La fijación del salario mínimo.....	45
3.3.1	Métodos y procedimientos.....	46
3.3.2	Principales funciones.....	48
3.3.3	De la fijación del salario mínimo en Rep. Dom.....	49
3.4	Del Comité Nacional De Salario.....	52
3.4.1	Fuerza legal de las tarifas de Salario Mínimo.....	54
3.4.2	De la Impugnación de tarifas.....	55
3.5	La participación Obrera en las Utilidades.....	56
3.5.1	Definición y concepto.....	56
3.5.2	Naturaleza.....	58
3.5.3	Procedimiento para su cálculo.....	59
3.5.4	Personas obligadas.....	61
3.5.5	Legislación y Jurisprudencia Nacional.....	62
3.5.6	De la Bonificación Anual.....	63
3.5.7	La Participación Obrera en las utilidades en las empresas estatales	64
3.5.8	Ejemplos de cálculo de la llamada participación obrera.....	65
3.6	Actualizaciones del salario a la fecha.....	67

Capítulo IV

Salario de Navidad Y Regalía Pascual

4.1	salario de navidad.....	72
4.1.1	Naturaleza.....	73
4.1.2	Deudor y Beneficiario.....	74
4.2	De la Regalía Pascual.....	75
4.2.1	El estado y la regalía pascual.....	75
4.2.2	La regalía pascual obligatoria y nuestra corte de casación.....	77
4.3	Diferencia entre regalía pascual y salario de navidad.....	78
4.3.1	La regalía pascual y los empleados público.....	79

Bibliografía

Anexos

Dedicatorias Y Agradecimientos

Agradecimientos.

En primer lugar quiero agradecer a Dios, por haberme guiado a lo largo de mi Carrera y en toda mi vida; por ser mi Fortaleza en momentos de debilidad, por darme cada día, una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad cuando pensaba que no se podía.

A mis padres; **Carmen C. Sánchez Abreu** (mami), no sabría ni por donde iniciar...has sido todo en mi vida. Te agradezco el haberme dado la vida, tu amor, tu dedicación, tu tiempo, tus consejos, has sido, eres y serás mi Fortaleza. Sobre todo gracias por los valores que en mi inculcaste y sobre todo por siempre ser esa vocecita que me decía, dale pa lante que tu puedes!!! TE AMO MAMI. **Ing. Ruddy R. Reyes Sánchez** (papi), gracias por siempre estar al tanto de tus hijos, por nuestra educación, por el tiempo invertido, por ser más que un ejemplo de superación para nosotros, por esos sabios momentos en los que te sentabas a darnos esos consejitos que ahora valoro más que nunca, por haberme apoyado a lo largo de esta trayectoria, hoy por fin culmino esta tan anhelada etapa esperando te sientas orgulloso de mi.

A mis hermanos por ser parte importante en mi vida y representar la unidad familiar, A **Ruddy R. Reyes Recio**, por ser esa imagen de hermano mayor, con una trayectoria admirable, por ser ejemplo de desarrollo profesional a seguir; a

Ruddy A. Reyes Sánchez, (mi gordo) gracias por llenar mi vida de alegrías, de pleitos, por siempre estar pendiente, gracias por ser ese mejor hermano menor!!!!

Al Ing. **Pedro D. Gómez V.** esposo amado, gracias y mil veces más gracias, aunque no estuviste en los inicios de esta Hermosa trayectoria que hoy concluye con la redacción de estas palabras te agradezco infinitamente tu dedicación y entrega para la misma, has sido mi pilar, ese empujoncito que papa Dios nos manda, por aguantar mis malos ratos, ser tan comprensivo, darme tu apoyo incondicional; te amo; gracias por existir.

A mi Hermosa hija **Zoeh N. Gómez Reyes**, gracias por ser la lumbrera de mis días, ese motor que enciende las ganas de vivir aun mas cada día, por enseñarme que hay que levantarse sin importar cuánto se caiga. A ti te dedico este trabajo y esfuerzo, tú y solo tú has sido mi motivación para culminar felizmente esta etapa de mi vida.

A mi abuela **Inés A. Abreu**, por ser una mujer fajadora y ejemplo de superación, gracias abue de mi vida porque siempre estuvo ay para mi, espero se sienta orgullosa de esta nieta que la adora y admira.

A la familia **Gómez Volquez**, gracias por el apoyo brindado, por siempre estar cuando los necesite; de manera muy especial a la **Licda. Daysi I. Volquez**, por ser más que una suegra, una segunda madre, eternamente agradecida por sus Buenos consejos y cariño para conmigo.

A mis tíos en especial a **Tío Pedro Sánchez**, gracias porque siempre me ha brindado su apoyo incondicional cuando más lo he necesitado, **Lidia Sánchez** (tía Chela) gracias por las tantas veces que me abrió las puertas de su casa haciéndome sentir como una más de sus hijos. **Dr. Jose Reyes, Lic. Julio Reyes, Lic. Margarita Núñez, Zunilda Reyes**, a todos mil gracias.

Le agradezco la confianza, apoyo y dedicación de tiempo a mis profesores, en especial a la **Licda. Patria Pérez, Dr. Royer Espaillat, Lic. Manuel Nolasco, Dra. Aracelis Betances**, además de profesora mi asesora, gracias por su tiempo y dedicación. A todos los demás profesores gracias por el conocimiento compartido y por darnos la oportunidad de crecer y de aprender nuevas cosas.

A mis amigos casi hermanos, en especial **Licda. Aidee Alcántara D.** (mi comadre) gracias por ser más que una amiga, mi Hermana por elección, por siempre estar ay cuando más te necesite; **Licda. Daniela Ozorio**, Dios definitivamente no se equivoca, llegaste a mi vida para ser ese engranaje espiritual que faltaba en mi vida. **Lic. Alsis R. Jiménez**, gracias por enseñarme que en la vida no ay imposibles, que los obstáculos están solo en tu mente. **Alexandra Taveras**, por tener la paciencia, de aguantarme siempre con dulzura y una bella sonrisa.

Y por ultimo y no menos especial..... a Mi Misma, porque por más que caí, me volví a levantar, por cada tropiezo, Dios puso en mi camino a todas esas personas antes mencionadas que me sirvieron de bastón para levantarme y seguir a delante, gracias a mi Fortaleza y perseverancia!!!! Ya soy ABOGADA!

Introducción

El salario es uno de los factores de mayor importancia en la vida económica y social de toda comunidad. Los trabajadores y sus familias dependen casi en su totalidad del salario para vestir, comer, pagar el alquiler del inmueble en el que viven y subsistir en todas sus demás necesidades.

Para su desarrollo, el trabajo se divide en varios capítulos con subtemas. En el primero se examinarán los diferentes conceptos y definiciones sobre el particular. Se apreciarán algunos aspectos de la normatividad salarial (salario mínimo, etc.); y Por último se desarrollará el concepto de participación obrera en las utilidades, así como el salario de navidad y la regalía pascual.

El trabajo que a continuación desarrollo, está basado precisamente en analizar lo que es el salario desde su exposición etimológica, hasta como se origina lo que hoy en día conocemos por el término de salario; y trataremos lo que establece la legislación de la Republica Dominicana al respecto.

Para una definición más exacta de lo que es el salario podemos decir que es el precio de un trabajo efectuado por cuenta y orden de un patrono. El concepto de salario ha evolucionado con el progreso y hoy constituye uno de los problemas

más complejos de la organización económica y social de los pueblos. Los desequilibrios de salarios son capaces de provocar las más graves perturbaciones tales como huelgas, alzamientos, revoluciones, etc.... Más de los dos tercios de la población mundial dependen, para su existencia, de las rentas que el trabajo por cuenta ajena les proporciona.

A través de los tiempos han surgido diferentes trabajos de investigación alrededor de los salarios, todos ellos han resultado insuficientes para resolver el problema. Por ejemplo el famoso Adam Smith planteo la teoría de los ingresos en su obra “La Riqueza de las Naciones” en ella considera que la demanda de mano de obra es la mayor ocupación de trabajadores y aumenta en la medida en que los patronos o empleadores obtienen aumentos en sus ingresos.

Otro economista conocido Karl Marx plasmo en “El Capital” que lo que el patrono le paga al obrero por su actividad o servicio, no es realmente el valor del trabajo, sino el valor de su fuerza de trabajo.

Fueron muchos más los que dieron sus diferentes opiniones y puntos de vista con respecto a este tema tan interesante que es el salario. Por tal razón el presente trabajo tiene como objetivo primordial el estudio del tema de salarios, por ser este un tema de importancia no solo para economistas e industriales (patronos), sino también para los trabajadores. A continuación veremos cómo se ramifica la estructura salarial y llegaremos a entender mejor este factor de importancia en la vida común.

CAPITULO I

Etimología, Conceptos y Definiciones del Salario.

1.1 Etimología, Conceptos y Definiciones de Salario.

En los tiempos antiguos la sal era un producto de suma importancia, este fue motivo de construcción de un camino desde la salitrera de Ostia hasta la ciudad de Roma, unos 500 años antes de Jesucristo, este camino fue llamado “Villa Salaria”, los soldados Romanos que cuidaban esta ruta recibían parte de su pago en sal, esta parte era llamada “Salarium Argentum” (Agregado de Sal), de allí proviene la palabra “Salario”.

Con el nombre de salario se denomina todo tipo de retribución, directa o indirecta, ordinaria, extraordinaria, condicional, complementaria o marginal que el trabajador recibe del empleador en virtud de su contrato de trabajo, por el servicio prestado, o como consecuencia de este.

Por consiguiente, desde el punto de vista jurídico, el salario es la contraprestación del trabajo subordinado; contraprestación que, consiste en un ingreso, rédito o ganancia individual para el trabajador.

El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. En su sentido más estricto, se denomina salario al dinero que una persona recibe como consecuencia de haber realizado un determinado servicio, dinero que se concede de forma regular cada cierto periodo de tiempo, o como señala el Art. 192 del Código de Trabajo “Salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador del trabajo realizado”.

La corte de Casación por sentencia del 7 de agosto de 1956 ha juzgado que “el salario lo integran no tan solo el dinero en efectivo; que debe ser pagado semanal o mensualmente al trabajador, sino también la participación en los beneficios de la empresa o cualquier otros beneficios que el obtenga por su trabajo”.

Manuel Manso García da una noción de la retribución del trabajador- salario- como la retribución patrimonial, fijada legal, convencionalmente o por vía mixta, como contra prestación nacida de la relación laboral, que el empresario debe al trabajador en reciprocidad del trabajo realizado por el mismo.

A juicio de Cabanellas, el salario “Es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador tiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye el salario una contra-prestación jurídica, y es una obligación de que el trabajador obtiene carácter patrimonial a cargo del empresario; el cual se encuentra obligado a satisfacerla, en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a las disposiciones de aquel. El salario lo constituye la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene y su origen en la contra- prestación que está a cargo del empresario en reciprocidad a la gestión producto de la actividad del trabajador”.

Sin embargo, la noción de salario es variable. Ella depende de la regla jurídica aplicable: se estipula y paga íntegramente en moneda de curso legal (billetes o cheques), en la fecha convenida entre las partes. De igual forma se prohíbe

expresamente el pago del salario mediante la entrega de fichas, vales, tarjetas, certificados u otras formas (Arts. 195 y 196 del Código de Trabajo); el salario correspondiente al periodo de vacaciones comprende la remuneración en moneda de curso legal de parte del empleador, así como lo cita el (Art. 177 del Código de trabajo) y el equivalente de la remuneración en especie, si la hubiere (Art. 181 del Código de Trabajo).

La remuneración de los domésticos comprende además del salario en efectivo, alojamiento y alimentación siendo estos equivalentes a un por ciento del Salario devengado (Art. 260 del Código de Trabajo). Las propinas o regalos que recibe el trabajador no se consideran parte del salario (Art. 197 del Código de Trabajo), la remuneración del trabajador comprende el salario en dinero, en especie o naturaleza, “que, en conjunto constituyen el salario total”; el salario de navidad no es computable para los fines de pago de indemnizaciones legales en caso de terminación del contrato (Art. 219 del Código de Trabajo), ni puede integrar el salario del trabajador correspondiente al periodo de vacaciones anuales (Arts. 181 y 183 del Código de Trabajo). Tampoco es computable para estos fines el salario por concepto de horas extraordinarias (Art. 85 del Código de Trabajo). Esto permite asegurar que, en el estado actual de nuestra legislación, solo es computable para fines de liquidación y pago de las indemnizaciones legales por terminación del contrato, el salario ordinario del trabajador, excluyendo, consecuentemente, toda retribución extraordinaria o complementaria que pueda

percibir el trabajador. La noción de salario para los fines de las leyes fiscales, es mucho más amplia.

El código Tributario identifica como salario a todo tipo de ingreso del trabajador, incluyendo salarios y honorarios que se perciban regular o eventualmente “las regalías, gratificaciones, donaciones y cualesquiera otra asignaciones similares o compensaciones, en dinero o en especie que aumentan la remuneración pagada por la prestaciones de los servicios personales incluyendo los importes que se reciban por jubilaciones, pensiones, retiros, rentas vitalicias y subsidios de cualquier especie, en cuanto tengan su origen en el trabajo personal. Conforme al Código Tributario los salarios están sujetos a dos tributos; uno a cargo del trabajador, aplicable al salario en efectivo y otro a cargo del empleador, aplicable a las retribuciones en especie.

1.2 Caracteres y Naturaleza del Salario.

Los conceptos y las definiciones que anteceden, nos permiten resumir las características del salario y fijar su naturaleza. A saber:

1. El salario es la esencia del contrato de trabajo; Uno de sus elementos básicos tipificantes (Art. 1 Código de Trabajo). Por consiguiente, sin salario no hay contrato de trabajo, este sería inexistente, carecería de uno de los elementos legales configurativos de dicho contrato. Por ser el

trabajo un contrato bilateral, el salario constituye el objetivo de la actividad realizada.

La relación de trabajo no existe sin la retribución. Las presentaciones de servicios gratuitos (amistosas, benévolas o de buena vecindad y las de índole familiar) no tiene naturaleza laboral, (Ley Española sobre contratos de Trabajo) que los excluye de la consideración del objeto del contrato de trabajo, que en tanto que en dicha ley, el, definir este, lo hace como presentación de servicios por cuenta ajena mediante remuneración. Por lo que se puede observar, que en regla general, el trabajo es efectuado a cambio de una retribución.

En igual sentido se pronuncia G. Lavasseur y Hueck y Nipperdey. Para estos últimos tratadistas “el deber de pagar el salario no es esencial para el concepto de relación de trabajo; existen relaciones de trabajo en las cuales tal deber falte o no, ocupa un primer lugar”. No obstante, en estos casos son excepcionales. Normalmente, el deber de pagar el salario corresponde de tal modo a la naturaleza de la relación de trabajo, que no exige ser especialmente acordado; ya que este juega más bien como un acuerdo tácito.

2. Tiene Carácter patrimonial. El salario pertenece en propiedad al trabajador. Este es un bien que se integra a su patrimonio. El hace con el salario lo que le venga en gana. El empleador no puede exigirle ni indicarle lo que el trabajador debe hacer con su salario.

3. Es una contra prestación por el servicio prestado, contraprestación que se origina en el contrato mismo. En este sentido, es una obligación del empleador, una de las más importantes, cumplir con lo convenido o pactado en el contrato, es decir que el empleador es deudor del salario por efecto del servicio que le es prestado.
4. Es una retribución concreta, de un valor económico siendo, indudable. El salario se estipula y paga íntegramente, en moneda de curso legal, en la fecha convenida y pactada entre las partes; (Art. 195 Código de Trabajo). El monto del salario es el que haya sido fijado en el contrato individual o en el convenio colectivo de condiciones de trabajo. No puede ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo legalmente establecido (Art. 193 Código de Trabajo).
5. Tiene formas de pago y contenido múltiples. El salario se paga por unidad de tiempo (Salario por hora), por unidad de obra (salario a destajo) o por ambas a la vez, y está integrado no solo por el salario directo u ordinario que el trabajador recibe en efectivo, periódicamente, sino por otras ventajas, o salarios indirectos, eventual, complementario, extraordinario e indemnizatorio.
6. Es una contraprestación de orden pública, reglamentada por la ley en tal forma, que el principio de la autonomía restringido de la libertad

contractual esta notablemente. La ley la sujeta a un régimen de protección de riguroso cumplimiento para las partes, el que contiene diversas estipulaciones sobre el pago del salario, su contenido, monto, así como garantías y protecciones contra el patrono y terceras personas.

7. Tiene un carácter dinámico que contribuye al desarrollo social. El salario repercute sobre la colectividad traspasando los límites personales del trabajador como tal, produce efectos en el mercado nacional, que se reflejan en el plano internacional. Tiene pues, repercusión social y económica, nacional e internacional.
8. Tiene un carácter alimentario, siendo el medio de vida y principal subsistencia del trabajador y de su familia. Este carácter se identifica con la naturaleza misma del salario; la cual habíamos expuesto antes como el factor de mayor importancia de toda comunidad como medio de subsistencia en todas sus necesidades.
9. Constituye una obligación contractual; desde el punto de vista jurídico y por efecto del contrato de trabajo, el salario es la principal obligación esencial del empleador, a cuyo pago está obligado contractual y legalmente.
10. Es dignificador del trabajo, mediante el cual procura su bienestar, prosperidad e independencia. En este orden de ideas, el salario está

estrechamente vinculado a los objetivos esenciales de la legislación de trabajo el bienestar humano y la justicia social, constituyendo junto a otros institutos de este derecho, medios mediante los cuales se logra en lo posible esta noble aspiración humana.

1.3 Evolución e Importancia del Salario.

El derecho del trabajo “Tiene como propósito esencial asegurar, a cada trabajador, un nivel decoroso de vida”. Esto se logra, en parte, con el salario. Fuera la retribución en metálico, o en forma diferente, el hecho es que en todos los tiempos ha habido gente que ha vendido a otros el producto de su actividad, esto es, su trabajo”.

En la antigüedad predominaba la esclavitud. “La persona del trabajador era propiedad de su amo, que podía comprarlo y venderlo”. Durante la servidumbre, “el siervo no pertenecía en persona al señor, pero por derecho consuetudinario le debía ciertos servicios y estaba atado a la tierra de este, sin poderla abandonar. Con frecuencia era objeto de trueque conjuntamente con la tierra; el siervo procuraba su subsistencia trabajando algunas parcelas que tenía como suya por derecho consuetudinario, y a cambio de la obligación de consagrar el resto de su tiempo a cultivar los campos de su señor o al trabajo doméstico en el caso de este.

Maurice Dobb agrega durante el artesanado, el trabajador es, en cierto sentido, su propio patrón, que hace y vende sus productos propios y que retiene como utilidad el excedente o “ ingreso neto” por encima del costo de sus materiales y su propia subsistencia. En la época de las cooperaciones de oficios existió una reglamentación rudimentaria sobre la fijación del salario. Con la revolución industrial, y con el desarrollo de la industria manufacturera aparece en el campo social un nuevo sujeto, el proletariado, integrado por una generalidad de personas que consiguen los medios de subsistencia únicamente mediante el salario que les abona el empresario.

En el proletariado, “los asalariados son la gran base de la humanidad; muy pocos son los que pueden vivir de sus trabajos con independencia; sin someterse a este régimen universal que integra hoy en día el salariado. Constituye un sistema de carácter económico; y está extendido de tal manera, que la producción en todos los países del mundo puede lograrse tomando como índice laboral el de la retribución por el salario, régimen que se sigue tanto en los países capitalistas como en los socialistas; en los de economía liberal y en los de economía dirigida. Por ahora, el sistema del salario, y su consecuencia, no han podido modificarse en su esencia ni tampoco en sus fundamentos”.

El salario tiene importancia capital en el mundo contemporáneo. Puesto que interesa a la economía y al economista como valor de la producción; interesa al derecho y al jurista, como obligación contractual de la esencia del contrato del

trabajo, contraprestación compensatoria por el servicio que presta el trabajador; e interesa al sociólogo y al político, como factor que mueve el desarrollo de los pueblos, asegurando al trabajador una retribución que le permita vivir con dignidad, alcanzar su bienestar material y espiritual, disfrutar de los placeres honesto, educar, vestir, alimentar y ofrecer alojamiento adecuado a sus familiares, es un factor ineludible para alcanzar la justicia social y la paz universal mas sin embrago estos objetivos no dejan de ser aun hoy día aspiraciones humanos, pues en la gran mayoría de los pueblos el trabajador no percibe por sus servicios un salario que les permita satisfacer en lo mas mínimo estas aspiraciones del hombre contemporáneo.

Como la gran mayoría de la población humana está relacionada directa o indirectamente con los problemas del trabajador, el salario y los problemas del salario juegan un papel decisivo y de primer orden en sus vidas, por lo que su importancia crece cada día, en forma dinámica, constituyendo una de las columnas vitales de la legislación del trabajo.

1.4 Formas de Retribución.

La doctrina acostumbra estudiar el salario desde diversos ángulos. Ella lo califica por las siguientes de medir la retribución:

- (Por unidad de tiempo, por rendimiento o unidad de obra, mixtos).

- Por su naturaleza: (en dinero, en especie o mixtos).
- Por la periodicidad de su pago: (por día, semanal, quincena, mensual, anual).
- Por la causa o fuente de la obligación: (legal, contractual, judicial).
- Por el modo de integrarse: (en dinero, especie, comisiones, bonos o mixtos).
- Por su exigibilidad y cumplimiento: (inmediato, diferido, condicional o eventual).
- Por su relación con la jornada normal: (ordinario, extraordinario).
- Por el sujeto de la relación laboral: (individual, colectivo o por equipo).
- Por su poder adquisitivo: (normal, real).
- Por el monto de la retribución: (fijo, variable, básico, complementario).

1.4.1 Salario por Tiempo y Salario a Destajo.

El **salario por unidad de tiempo** es la forma de pago más generalizada, y más fácil de calcular. Se basa en una unidad de tiempo (la hora, el día, la semana, el mes), referida o a la jornada de trabajo normal convenida, o establecida por la ley en su (Art. 195 del Código de Trabajo). Esta forma de retribución se contrapone

al salario por unidad de obra o salario a destajo, de resultado, por labor rendida. En el salario por unidad de tiempo se remunera todo el tiempo que el trabajador no puede disponer libremente por estar a disposición exclusiva de su empleador, sin tener en cuenta el trabajo real y efectivamente realizado. Existen unos mínimos de rendimiento, que si no se cumplen estos podrían producir la terminación del contrato debido a que en algunas legislaciones, se consagra expresamente la posibilidad de terminación justificada cuando el trabajador no da el rendimiento promedio para el cargo.

En la **retribución por unidad de obra**, se toma como base de la remuneración del trabajador su rendimiento, el resultado de su labor realizada. En este sistema de pago se hace en principio abstracción del tiempo invertido en la ejecución del trabajo. El salario no es fijo sino variable, dependiendo de la producción de la obra ejecutada, del rendimiento del trabajador. Se trata de salarios por medida, por pieza o por destajo. Se fija cantidad salarial para la obra, el metro de tela elaborada, la confección del par de medias, la colocación de determinado cantidad de frutos, etc. En la medida en que el trabajador logre dentro de una jornada de trabajo producir o realizar determinadas obras, este obtendrá el salario correspondiente.

Esta forma de retribución es generalmente combatida por los trabajadores y sindicatos trabajadores. En 1962, después de la muerte de Trujillo, FOUPSA con

el Trabajador Órgano de una Confederación de Trabajadores, combatió el trabajo a destajo.

La remuneración por unidad de obra es una simple forma de pago que no debe servir para establecer diferencias entre los trabajadores, las cuales se apartan completamente de la esencia del derecho del trabajo y de sus principios fundamentales.

1.4.2 Formas Mixtas de Pago.

El salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra se combinan en la práctica resultando formas mixtas de salarios, como el salario por tarea, en cuya base se computo cierta unidad de tiempo y una pieza base; consecuentemente, el trabajador debe ejecutar determinada tarea, o cierta cantidad de obra, en determinado tiempo jornada legal o convenida. Otra forma mixta de pago es el salario con primas; por este sistema se remunera al trabajador, de una parte, por el tiempo de presencia y; de otro, por la productividad.

Es importante recordar dentro de esta modalidad de salario, el pago por comisiones, “donde lo devengado no se realiza muchas veces en un día de labor sino en varios. En este caso, el salario obtenido viene a retribuir un periodo de tiempo variable”. La comisión es una forma del salario que consiste “en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza

para la empresa a la que presta sus servicios... El trabajador obtiene el derecho a la retribución por el solo hecho de realizar para la empresa que presta sus servicios, una o más operaciones”.

La comisión o el salario comisión, “ Es una remuneración por el trabajo prestado, es decir, salario de trabajo en sentido amplio, incluso cuando la comisión no es la única remuneración que el trabajador recibe, sino como complemento de unos ingresos básicos o fijos”. Como la comisión se calcula según el resultado del trabajo, esta resulta una modalidad del salario a destajo.

Cuando la comisión es acompañada de un salario básico o fijo, salario garantizado, comisión asegurada, sueldo básico, retribución principal u ordinaria, o como se le llame, es una forma mixta de salario, mediante la cual el trabajador recibe una remuneración fija asegurada, con independencia del resultado de su labor; De su rendimiento o trabajo realizado dependerá la comisión y el monto definitivo de su retribución. A veces dicha comisión está condicionada al cumplimiento de una cuota fija de ventas o cobros, a partir de la cual corre la comisión, generalmente en forma de escala progresiva.

1.4.3 Salario en Dinero y Salario en Especie.

Por la naturaleza de la retribución, el salario puede ser en efectivo, en especie o mixto. El salario en dinero “es toda prestación del empleador que se traduce en dinero. El pago en metálico no es esencial para el concepto de salario en dinero,

bastando el pago por letra de cambio, cheque o transferencia bancaria. El salario en especie es cualquier otra clase de remuneración”. Este salario lo “integran efectos, cosas y valores que no son dinero. La habitación, los alimentos, vestidos, o algunas ventajas como el derecho a usar una parte de la cosecha, para cortar leña o utilizar pastos, tratándose de operarios agrícolas”.

El Código de Trabajo permite la retribución en dinero en efectivo y “por cualquier otro beneficio” que el trabajador obtenga pro su trabajo (Art.192 del Código de Trabajo). Con anterioridad, la ley 637 sobre contratos de trabajo, de 1944, permitía el pago del salario en efectivo, en especie o en naturaleza. El código de 1951 dispuso que “el salario se estipula y paga íntegramente en moneda de curso legal”. El Código de Trabajo mantuvo esta disposición y amplió la cobertura del salario incluyendo cualquier “beneficio que el trabajador obtenga por su trabajo”, frase que se extrae de una sentencia de la corte de Casación del 7 de agosto de 1956, B.J. 558, pág. 1611. De paso el Código de Trabajo prohíbe, de modo expreso, el pago del salario mediante la expedición y entrega de fichas, vales, tarjetas, certificados u otras formas (Art. 196 Código de Trabajo).

La forma mixta de salario (en dinero y en especie), aparece en el servicio domestico y en el salario de las vacaciones anuales.

1.4.4 Salario Ordinario, Salarios Extraordinarios y complementarios.

El salario ordinario es el salario “correspondiente a horas ordinarias de trabajo (Art. 85 Código de Trabajo). El salario ordinario se refiere al trabajo prestado dentro de la jornada normal convenida, o dentro de los límites legales sobre jornada máxima”. Todo salario devengado por trabajos realizados fuera de estos casos, conformaran el salario extraordinario o complementario. En este orden de ideas tienen este carácter:

- a.** El salario correspondiente a las horas trabajadas en exceso de la jornada de trabajo normal convenido, o máxima legal, a falta de acuerdo al respecto.
- b.** El salario correspondiente al trabajo efectuado por servicios extraordinarios como en los casos previstos en el (Art. 153 del Código de Trabajo), o durante los días legalmente declarados no laborables.
- c.** Todo otro tipo de salario, condicional o complementario incluyendo la participación en los beneficios; comisiones o incentivos por cobro o ventas; gratificaciones, bonificaciones anuales, que el trabajador reciba en el curso del año, o periódicamente, por el servicio prestado en periodos mayores de un mes.

1.4.5 Salario Nominal y Salario Real.

El salario nominal significa el valor monetario de la retribución percibida por el trabajador en otras palabras es la cantidad de dinero que recibe un asalariado como remuneración por su trabajo, mientras que el salario real, es el que resulta del poder adquisitivo del dinero entendiéndose así como el salario nominal en relación a los precios de los bienes y servicios. El salario nominal se caracteriza porque es indeterminado en relación con el poder adquisitivo de su valor, mientras que el salario real es determinado en cuanto permite conocer concretamente su poder de adquisición.

Esta clasificación del salario está estrechamente vinculada con la economía. Los precios de los artículos y productos de primera necesidad, las ganancias en dinero de estos artículos y productos, las ganancias en dinero de los sectores no asalariados y la demanda de cosas útiles o suntuosas, de productos de consumo diario, guardan estrecha relación con el costo de la vida y hacen variar el valor adquisitivo del salario. Este es el instrumento del cual se vale el trabajador para satisfacer sus necesidades y vivir en sociedad.

Cuando los salarios aumentan y los precios suben con mayor rapidez que aquellos, los salarios reales bajan. Lo mismo ocurre cuando los ingresos de los comerciantes, industriales, empleadores, profesionales, empleados y funcionarios públicos aumentan con mayor rapidez que los salarios de los trabajadores.

Con frecuencia el salario aumenta nominalmente y baja en su valor adquisitivo. Esto ocurre cuando el precio de las cosas y artículos de primera necesidad crece en proporción mayor que los salarios. De modo que el valor del salario depende del costo de la vida. Un salario nominal puede ser elevado, pero si el precio de las cosas es también elevado, el valor de ese salario es bajo, particularmente si no sirve al trabajador para satisfacer los niveles mínimos de vida, el salario no cumple su función social. Entonces abunda la pobreza, la inconformidad, y consecuentemente, disminuye el rendimiento del trabajador, su salud y la calidad de los productos que elabora.

De hecho, el salario en especie o en naturaleza es de uso frecuente. En la práctica, las aportaciones en naturaleza y los beneficios en especie que recibe el trabajador como compensación del servicio prestado, son parte influyente, decisiva la gran mayoría de las veces de la existencia de la relación de trabajo, del contrato del monto del salario en dinero mismo. Estas aportaciones, pues, presentan un valor económico indudable para el trabajador.

1.4.6 Salario Computable.

Si todo beneficio que el trabajador obtiene por su trabajo es salario, no todo salario es computable para fines de pago de las prestaciones y derechos laborables. (El Art. 85 del Código de Trabajo) y el (Reglamento No. 6127 de 1960), señalan que el salario es aplicable para estos fines. El criterio de la Corte

de Casación se mantiene firme en el sentido de que solo se toman en cuenta los salarios correspondientes a horas ordinarias de trabajo con la exclusión de cualquier otro salario que no sea el normal u ordinario de los trabajadores. Por consiguiente ni las horas extraordinarias ni el salario de navidad, ni la participación en las utilidades de la empresa ni cualquier otro salario complementario es salario computable.

La corte de Casación ha juzgado que para el cálculo de las indemnizaciones a pagar tales como preaviso, auxilio de cesantía no procede computar lo devengado por concepto de comisiones. En caso que el trabajador perciba un salario mensual fijo más el 5% de comisiones por las ventas y cobros (Sentencia. Del 26 septiembre de 1979, B.J. 826, pag.1730).

Este criterio fue reiterado en otras decisiones. Pero en una (sentencia más reciente de 23 de julio de 1985, B.J, pág. 1710-1711), la corte de Casación juzgo correcta y confirma a la vez una decisión del tribunal de trabajo de segundo grado que computo para tales fines un salario mixto, integrado por el sueldo fijo, la comisión percibida y ambos pagados mensualmente. Por primera vez admite que las comisiones son salarios computables. Con este fallo cambia un criterio anterior, pero su opinión permanece en el fondo inalterable: el salario ordinario sigue siendo el salario computable, aunque la compensación que el trabajador recibe regularmente, mes por mes, por el servicio prestado, puede ser mixta (sueldo fijo y comisión) en cuyo caso es el salario ordinario del trabajador.

Conforme a este criterio la comisión es salario computable cuando es parte de la retribución, normal, habitual, ordinaria del trabajador, o cuando es la única forma de pago del salario. Asimismo, la corte de Casación ha juzgado que las bonificaciones acordadas al trabajador, cual que fuese su naturaleza, no deben ser tomadas en cuenta para tales fines (Sentencia. del 3 de diciembre de 1979, B.J. 793 pág. 2057 y Sentencia del 6 de diciembre de 1976, B.J 793, pag.2078). Por consiguiente, no todos los beneficios con carácter de salario que el trabajador obtiene por el servicio prestado, con salarios computables para fines de pago de prestaciones y derechos.

CAPITULO II
EL CONTENIDO DEL
SALARIO

2.1 Contenido del Salario.

Las prestaciones laborales son aquellas que nacen en consecuencia del término de la relación laboral o contrato de trabajo, con la observación de que dicha relación laboral haya perdurado de tres meses en adelante y su terminación se haya producido con responsabilidad (Arts. 67-74 del Código de Trabajo), En nuestra legislación se trata del preaviso y el auxilio de cesantía contenidos entre los (Art.80 al 86 del Código de Trabajo), estos artículos a su vez amparan otros tipos de prestaciones laborales que se aplican para casos especiales como es la asistencia económica, la cual aplica para los casos expuestos en el (Art.82 del Código de Trabajo) y la compensación por jubilación (pensión) en el (Art. 83 del Código de Trabajo) de la Republica Dominicana.

2.1.1 Prestaciones que Comprende el Salario.

El (Art. 1ro de la ley 637) sobre contratos de trabajo derogada por el Código de Trabajo de 1992. El Salario, compensación del servicio prestado, es una retribución de “cualquier clase o forma”. La corte de casación en su citada sentencia del 7 de agosto de 1956 mantiene este criterio al considerar como Salario cualquier beneficio que el trabajador obtenga por el servicio prestado, lo que ratifica el (Art. 192 del Código de Trabajo). Conviene, por consiguiente, dado el carácter variable del contenido del salario, determina cuales prestaciones

del las que el trabajador recibe en ocasión del servicio prestado tienen carácter del salario.

El salario es integrado por diversas prestaciones que, directa o indirectamente constituyen ventajas económicas para el trabajador. Estas prestaciones componen una retribución adicional complementaria por lo que es discutible el carácter salarial de algunas de ellas; La doctrina está dividida con respecto a otras. La prestación tiene carácter de salario si el trabajador la recibe por el servicio prestado; no lo tiene en cambio, si lo percibe para la ejecución de dicho servicio. Conviene pues, señalar estas prestaciones para decidir las que forman parte del contenido del salario:

A) La participación obrera en los beneficios de la empresa. El Código de Trabajo reconoce el carácter del salario de la participación obrera en las utilidades de la empresa a la cual le atribuye “los mismos privilegios, garantías y exenciones que el salario” (Art.224 del Código del Trabajo). Además, tanto el código de 1951 como el de 1992 en el título “Del Salario”. Traen textos que hacen presumir que el legislador quiso atribuir la participación obrera el los beneficios de la empresa y los atributos del salario.

Con anterioridad a la promulgación de la (ley 28, del 8 del año 1972), sobre la participación del trabajador en las utilidades de la empresa, la Corte de Casación,

con su citada decisión de fecha 7 de agosto de 1056 (B.J. 5353, pág. 1611), había atribuido el carácter de salario a esta prestación.

Algunos tratadistas, como Carlos García Oviedo, no comparten este criterio. Ellos consideran que “La participación en los beneficios no es un salario, en ninguna de las modalidades en que se le considera”. Este autor parece compartir el criterio externado por Schloss de que “es esta participación un suplemento del Salario”.

B) la propina no está incluida en el contenido del salario en nuestro derecho: el (Art. 197 del Código de Trabajo) la excluye expresamente. Nuestro legislador atribuye a la propina el carácter de una liberalidad; la equipara a un “regalo” que recibe el trabajador.

La propina “es una práctica universal”, dice Mario de la Cueva, puede ser definida según dicho autor “diciendo que es una cantidad de dinero que entregan los clientes de una negociación, independiente del precio que pagan por las mercancías adquiridas, consumidas o por servicios recibidos al trabajador que personalmente los atiende y cuyo objetivo es confirmar la satisfacción por el tratamiento recibido”. Entre los sistemas de propina más frecuente cabe citar (el alemán, “que consiste en fijar un porcentaje sobre el consume del cliente”, y el

llamado latino “que deja en libertad a los clientes para entregar una cantidad variable”). El Código de Trabajo prevé ambos sistemas.

C) Las asignaciones familiares, son subsidios que pagan a los trabajadores por el hecho del nacimiento de sus hijos y que perduran en tanto los hijos no alcanzara una edad determinada o terminan el periodo de enseñanza obligatoria.

El Código de Trabajo no habla de ellas, nuestras leyes sobre seguros sociales tampoco. La doctrina los considero primero como una libertad luego como una obligación integrando el salario. Mas, últimamente, las incluye entre los elementos del sistema del Seguro Social, en Republica Dominicana no son parte del salario, pues no se otorgan como compensación del servicio prestado sino obedeciendo a otros fines sociales, humanos y de seguridad.

D) Las primas o salario de estímulos, si caen dentro del contenido del salario; Pues son otorgados como consecuencia del trabajo realizado por el trabajador. No importa la forma en que lo reciban, sean en dinero, en especie, en disfrute de determinados privilegios o derechos. Tampoco importa su origen o clase, sea por antigüedad, eficiencia, puntualidad, buena conducta, etc.

E) Las ventajas económicas otorgadas por conocimientos técnicos, experiencia o capacidad del trabajador; también hay que incluirlos dentro del conocimiento del salario pues se otorgan en virtud del contrato a cambio de la tarea desempeñada.

Mario de la Cueva sostiene, que “toda ventaja económica, dada al trabajador a cambio de su labor ordinaria en forma periódica, pasa a formar parte del salario”. Por eso, toda suma que por cualquier concepto reciba el trabajador, por el hecho de la prestación de sus servicios, integra su salario, siempre que la reciba como consecuencia del contrato laboral.

F) Las gratificaciones, cuando se otorgan por el servicio prestado, en virtud del contrato de trabajo, forman parte del salario. El nombre que se da la prestación no importa; esto, desde luego, no implica la negación de las gratificaciones del empleador o trabajador.

G) Las cotizaciones obreras al seguro social son parte del salario. El código así lo reconoce de modo indirecto; su (Art. 201 Código de trabajo), al referirse a los descuentos permitidos en el salario del trabajador menciona “Los autorizados por la ley”, entre los cuales están incluidas las primas del seguro social obligatorio.

Los (Art. 24 y 25 de la ley 1896), sobre Seguros Sociales, proveen el sistema de contribución del trabajador asegurado, al financiamiento del Seguro Social,

según sea dicho trabajador “móvil” o sus servicios revistan el carácter de “fijo” para los fines de dicha ley. El (Art. 25 del Código de trabajo) establece una escala de salarios donde las cotizaciones se calculan y pagaran “sobre los salarios o ingresos semanales” del trabajador.

H) las indemnizaciones laborales previstas en los (Art. 95 y 101 del Código de trabajo) ¿entran en el campo del salario? ¿Son salario propiamente dicho? Indudablemente que no. No son salarios. Se generan después de roto el contrato. Se ha sostenido que son un salario diferido, que revisten el carácter de una indemnización reparatoria del daño causado por la ruptura unilateral del contrato. Pero una cosa es cierta “no son otorgados como compensación del servicio prestado”, sino que se conceden al rompimiento del contrato, al operarse su ruptura, o después. Tampoco tiene el carácter de salario la asistencia económica que trata el (Art. 82 del Código de Trabajo).

I) El preaviso y el auxilio de cesantía no integran el salario del trabajador, en razón de que el primero es un plazo que nace con el ejercicio del derecho del desahucio y que precede a la terminación del contrato; y el segundo, una indemnización que sigue al preaviso y que corresponde al trabajador cuando su contrato termina por desahucio. Ambas prestaciones devienen por efecto de la terminación del contrato por desahucio.

J) Los subsidios y prestaciones del seguro social obligatorio. Estas prestaciones pagadas en efectivo en casos de enfermedad, accidentes de trabajo, invalidez, pensiones de vejez o en atenciones medicas, hospitalización, no tienen el carácter de salario, pues con ellas no se atribuye el servicio prestado. Estas prestaciones tienen un carácter indemnizatorio, de previsión, que reside en los fundamentos humanos y sociales de la seguridad social.

K) Los gastos de representación como su nombre lo indica, constituyen erogaciones para la ejecución misma del trabajo; cuando el trabajador tiene también la presentación del empleador, no se reciben estos valores por el servicio prestado, sino para prestar el servicio, para actuar como representante del empleador. Estas sumas no le pertenecen en propiedad por lo que no puede hacer con ellas lo que le venga en gana, sino que debe precisamente destinarla a cubrir los gastos en que incurra, en ocasión de su trabajo, como mandatario o representante del empleador por tanto no tienen el carácter de salario.

L) Los viáticos. Las sumas de dinero que se asignan al trabajador en forma diaria o mensual, destinada a cubrir el pago de habitación y alimentos, con exclusión de los gastos de transporte y de representación, integra parte del salario para ellos, estas sumas deben ser recibidas de forma permanente, teniendo en cuenta que normalmente dentro de las labores del trabajador,

cuenta el desempeño de funciones en distintas localidades del territorio nacional, o en lugares distintos al de su residencia o centro de trabajo.

2.1.2 Del Pago Del Salario.

El pago de salario constituye una obligación esencial del contrato de trabajo cuyo cumplimiento está rigurosamente reglamentado por la ley.

El legislador suple en materia tan importante, la débil voluntad del trabajador, disponiendo su monto mínimo, forma, fecha y lugar de pago. El salario debe ser convenido en efectivo y su pago efectuado en moneda de curso legal; en día laborable y a más tardar dentro de la hora subsiguiente a la terminación de la jornada, y en el lugar donde preste servicio el trabajador (Art. 196 del Código de Trabajo), con estas medidas el legislador prohíbe el Trucksystem, sistema de pago nacido en Inglaterra hoy en desuso, mediante el cual el empleador obliga a sus trabajadores a comprarle determinadas mercancías de uso diario, con lo que aquel. Fijando precios, muy altos, obtiene una ganancia considerable. El trabajador así recibía mercancías, vales, fichas, bonos en lugar de dinero. Este sistema de pago es aun más perjudicial para el trabajador cuando la mercancía e suministra a crédito.

El pago de salario debe hacerse al trabajador personalmente, salvo caso de fuerza mayor. Este firmara el libro de sueldos y jornales, o la nomina o relación de pago correspondiente como constancia de haber recibido la retribución convenida.

El pago del salario debe ser además, completo, sin otros descuentos que los permitidos por la ley.

(Art. 198 del Código de Trabajo), no permite que el salario sea pagado por periodos mayores de un mes. Esta norma se refiere al salario ordinario. La misma ley establece que los trabajadores que devengan salarios por hora o por día deben ser pagados semanalmente. También el empleador debe, salvo convención en contrario, pagar semanalmente al trabajador ocupado en trabajos por obra determinada, “el valor proporcional a la labor realizada”, pero la ley le permite retener como garantía una cantidad no mayor de la tercera parte de ese valor” (Art.199, del Código de Trabajo).

Cuando se trate de ajustes o contratas de los trabajadores de empresas agrícolas o agrícolas- industriales, el pago del salario debe hacerse por periodos no mayores a catorce días. Si se tratara de ajustes o contratas que deben ejecutarse en periodos mayores de catorce días, “los empleadores principales están obligados a hacer al ajustero o al contratista, cada dos semanas, pagos en proporción del trabajo realizado (Art. 209, del Código de Trabajo).

El Código de Trabajo prohíbe el pago del salario mediante la expedición y entrega de fichas, vales, tarjetas, certificados u otro género de ordenes (Art.196, in fine).

2.2 Descuentos Permitidos.

El salario debe ser pagado con dinero en efectivo, por hora, por día, por semana, por quincena o por mes. No puede ser pagado por períodos mayores de un mes. En el Código de Trabajo existe la prohibición expresa de pagar el salario mediante expedición y entrega de fichas, vales, tarjetas, certificados u otras formas.

El artículo 196 del Código de Trabajo de la Republica Dominicana, estipula que el salario del empleado debe efectuarse de forma completa salvo en los descuentos autorizados y expresamente previstos en el código.

El artículo 201 del Código de Trabajo indica específicamente los casos en que el salario puede ser objeto de descuento, estos casos son los siguientes:

- a) Los autorizados por la ley; (impuestos y seguro social);
- b) Los relativos a cuotas sindicales, previa autorización escrito del trabajador;

- c) Los anticipos de salario hechos por el empleador;
- d) Los relativos a créditos otorgados por instituciones bancarias con la recomendación y garantía del empleador; por este concepto no podrá descontarse más de la sexta parte del salario mensual percibido por el trabajador.
- e) Los relativos a los aportes del trabajador a planes de pensiones privados.

Fuera de estos casos, no le es permitido al empleador hacer descuentos al salario del trabajador.

2.2.1 Inembargabilidad del Salario

El salario del trabajador y los créditos provenientes de derechos reconocidos por la ley a los trabajadores, son inembargables. Así lo dispone el (Art.200 del Código del Trabajo) que solo permite el embargo “en exceso de la tercera parte por pensiones alimentarias dispuestas en virtud de la ley sobre asistencia obligatoria de los hijos menores de edad”. Con esto, el Código de Trabajo prohíbe el embargo del salario por las cuotas vencidas correspondientes a los préstamos hecho por el Instituto Dominicano de Crédito Educativo al trabajador que estudie o ha sido favorecido con un préstamo de dicha institución. A este embargo se refiere el (Art. 17 de la ley 259 de 1964), que resulta derogado por

parte final del (Art. 731 del Código de Trabajo). Que “deroga... cualquier disposición legal que sea contraria” a la dispuesta por el Código de Trabajo.

La ley no fija un monto determinado, en numerario (de la parte del salario embargable), sino una suma variable: “la tercera parte” o una suma en exceso de “la tercera parte”. Es indiferente pues, el monto de la retribución, el número de hijos o familiares dependientes del trabajador; la medida de protección tampoco toma en cuenta el cargo desempeñado, el nivel social o económico del trabajador. Las pensiones alimentarias de que trata el Art. 200 del Código de Trabajo revisten los siguientes caracteres:

- a. La ley protege a todos los trabajadores, cual que sea su forma de pago y naturaleza de su contrato, incluye los trabajadores a domicilio, los domésticos, los trabajadores de campo.
- b. La prohibición afecta el salario en numerario, excluyendo el salario en especie, “Cae dentro de la protección toda renta de trabajo que consista en dinero, siendo indiferente la forma que adopte; es decir, se comprenden también el salario a destajo, los pluses de cualquier clase, las primas, comisiones, gratificaciones, participación en los beneficios, pensiones, jubilaciones, las prestaciones, subsidios de las leyes sobre seguros sociales y sobre accidentes del trabajo”.

- c. La ley establece dos límites o niveles en el monto del embargo por pensiones alimentarias. El primero, igual a la “tercera parte” del salario para las pensiones alimentarias que no sean dispuestas en virtud de la (ley 2403 del 10 de junio de 1950), sobre asistencia obligatoria de los hijos menores de edad, y la segunda, cuando el embargo es ordenado por sentencia basada en dicha ley. En este último caso el monto del embargo puede exceder de la tercera parte del salario del trabajador.
- d. La prohibición de embargar el resto del salario es de orden público, no puede ser anulada ni alterada por convenciones entre particulares. Se impone al empleador, al trabajador y a los terceros.

2.2.2 La Compensación del Salario.

El Código de Trabajo no se refiere expresamente a la compensación del salario aunque prohíbe la compensación de las vacaciones (Art. 182 del Código de Trabajo) y de las prestaciones laborales (Art.86 del Código de Trabajo).

No obstante, en la medida en que el salario es embargable, puede ser objeto de compensación.

“La compensación funciona no solamente como un pago abreviado y privilegiado, sino además, como un pago forzoso. No podrá, por consiguiente,

ser alegado por los acreedores, que serán deudores de cosas inembargables, puesto en caso contrario ello equivaldría a cobrar esas cosas por medio de la ejecución forzosa”.

Siendo el salario del trabajador embargable solo parcialmente por pensiones alimentarias, el empleador solo puede beneficiarse con la compensación hasta el monto o la parte del salario que constituye la porción embargable. Es indiferente que la compensación sea judicial, convencional o legal. Ella producirá la extinción simultánea de las dos obligaciones, hasta el importe de la menor de ellas (Art.1290 del código civil), si esta no excede de la tercera parte embargable del salario o hasta este límite o monto fijado por la sentencia si la deuda parte embargable del salario o hasta este límite o monto fijado por la sentencia si la deuda menor sobrepasa dicha tercera parte embargable.

Sin embargo, las indemnizaciones por omisión del preaviso y el auxilio de cesantía no son, en principio susceptibles de compensación. Tampoco es compensable el salario del periodo de vacaciones anuales, salvo el caso de terminación del contrato de trabajo en que el trabajador no haya disfrutado de este descanso retribuido sino que recibe un pago compensatorio de este reposo.

Los prestamos por compras en el establecimiento comercial del empleador, los créditos por ventas a crédito, o ventas condicionales vencidas, la suma mensual entregada por el trabajador, aunque sean pagadas por anticipado, dicho vehículo

solo sea utilizado por el trabajador propietario, no pueden ser compensadas el salario ni de las indemnizaciones laborales.

Para que la compensación proceda en el Derecho de trabajo, es necesario no solo que el crédito del empleador tenga su causa en el contrato de trabajo, o integre parte de la retribución del trabajador, sino que es indispensable naturalmente, como requisito previo, la concurrencia de las condiciones legales que hacen posible compensación en el derecho común: reciprocidad de obligaciones entre las mismas partes; fungibilidad de los créditos; liquidez y exigibilidad de los mismo y la embargabilidad de estos.

Capítulo III

Privilegios del Salario, Salarios Mínimos y Comité Nacional de Salario

3.1 Los Privilegios del Salario.

El crédito de los trabajadores por concepto de salario, goza de un privilegio general, sobre todos los bienes del empleador deudor (Art. 207 del Código de Trabajo.), y del superprivilegio del (Art. 210 del Código de Trabajo), que organiza un procedimiento rápido, excepcional, de pago del salario.

3.1.1 El Privilegio General.

El citado (Art. 207 del Código de Trabajo), “dispone que los créditos de los trabajadores por concepto de salario gozan, en todos los casos, de privilegios sobre los de cualquier naturaleza, con excepción de los que correspondan al Estado, al Distrito Nacional y a los Municipios”.

Dicho texto legal no hace otra cosa más que proteger el salario, aunque con mayor amplitud, con el privilegio general que disponía la (ley 637 sobre contratos de Trabajo), de 1944, a favor de las indemnizaciones legales por omisión del preaviso y el pago del auxilio de cesantía, por despido injustificado o disminución justificada, “cuando el patrono liquide o cese de sus negociaciones voluntariamente o no” (Art. 19, ley 637 de 1944). Estos créditos de los trabajadores por este concepto- disponían el citado Art. 19- “gozaran en todo caso de privilegio sobre los demás acreedores de la masa”, conforme al Art.2101 del Código Civil.

El Código de Trabajo de 1951, deroga el privilegio general con que la ley 637 sobre Contrato de Trabajo, de 1944, protegía las indemnizaciones laborales. En efecto dicho privilegio no reaparece en dicho Código y su Art.689, deroga dicho privilegio.

El privilegio general en cambio, aparece en el Código de 1951, protegiendo al salario. La ley 709, modifico el (Art. 197 del Código de Trabajo de 1951), ampliando los créditos exceptuales del privilegio, al incluir entre estos, los que corresponden a las instituciones autónomas del Estado. Pero esta ley queda derogada con el Código de Trabajo.

Este código como el de 1951, otorga mayor alcance y jerarquía al privilegio general del salario que los que le atribuía la ley sobre Contratos de Trabajo de 1944, o las indemnizaciones laborales. Esta última ley reducía el privilegio general a los términos del mismo en cuanto salario de las criadas (empleados domésticos) previsto en el 4to. Del (Art. 2101 del Código Civil), esto es, a los salarios “por el año vencido u por los que deben por el corriente”. El privilegio del (Art. 207 de Código de Trabajo), aunque inspirado en el privilegio general del citado Art. 2101, lo supera en sus alcances pues, no establece límites de tiempo, ni en monto del salario, alterando además el orden de los privilegios generales del Art. 2101, al colocar el salario por encima, “en todas las cosas, de privilegio sobr9

Incorpora a su articulado parte de la ley 1226 de e los de cualquier otra naturaleza”, con excepción “de los que correspondan al Estado, el Distrito Nacional y los Municipios”. Esto se justifica por el carácter alimentario del salario y por el hecho de que los asalariados han contribuido con su trabajo a aumentar o conservar el patrimonio del deudor; así pues, es natural que sean preferidos a los demás acreedores cuta prenda ha preservado.

3.1.2 El Superprivilegio del Salario.

El Código de Trabajo (Art. 210) incorpora a su articulado parte de la (ley 1226 del 15 de diciembre 1936), sobre la imposibilidad de embargar o de ceder las sumas adecuadas a contratistas de trabajos públicos, en perjuicio de los obreros o de los proveedores de materiales, modificada por la (Ley 5602, de 7 de agosto de 1961), que agrego un párrafo al artículo primero de la ley 1226, precitada, manteniendo en nuestro derecho lo que lo tratadistas franceses llaman el superprivilegios del salario, esto es, un procedimiento de pago directo, preferente, excepcional, del salario.

No se trata, como señalan Durand y Vitu, de un privilegio nuevo, sino de facultades excepcionales de pago del salario, que es ya privilegiado por las previsiones de los (Arts. 207 y 210 del Código de Trabajo).

Los salarios de los trabajadores serán pagados con preferencia al precio de los materiales u otros utilizados en la ejecución de los trabajos a cargo de contratistas o adjudicatarios de obras que tengan el carácter de trabajos públicos.

La ley establece un procedimiento de pago excepcional cuando dispone que la oficina administrativa correspondiente pueda pagar de oficio, por cuenta de los contratistas o adjudicatarios, el salario de los trabajadores aunque esta facultad no le haya sido reservada expresamente en los pliegos de condiciones o en los contratos. Se trata de un pago directo, administrativo, exento de tramitaciones u órdenes judiciales. El salario no concurre con ningún otro crédito. La oficina gubernamental paga directamente a los trabajadores por cuenta de los contratistas o adjudicatarios. Las cesiones de derechos, los embargos trabados en perjuicio de estos resultan ineficaces e inoperantes. Estos solo se aplicaran a los balances que resulten a favor de los contratistas o adjudicatarios al recibirse las obras después de cubiertos los salarios de los trabajadores.

La (ley 5602, del 7 de agosto de 1961), agrego un párrafo de la ley 1226, de 1936, en el sentido de que los contratistas adjudicatarios deberán presentar a la oficina administrativa correspondiente una certificación expedida por el Ministerio de Trabajo, en la cual conste que no existe ninguna reclamación por concepto de salarios adecuados a los trabajadores que hubieren participado en la realización de las referidas obras.

De manera que las sumas adecuadas o que pudieran adeudarse a los contratistas y adjudicatarios en las obras que tengan el carácter de trabajos públicos, no solo no podrán ser cedidas ni embargadas en perjuicio del salario de los trabajadores o de las personas que hayan suministrado materiales u otros objetos empleados en la ejecución de dichas obras, sino que no les serán pagadas a dichas personas si no se proveen de una certificación de las autoridades de trabajo en el sentido de que no existen reclamaciones por concepto de salario adecuados a sus trabajadores.

3.2 El Delito De Falta De Pago Del Salario.

El (Art. 211 del Código de Trabajo), así como parte de la (ley 3143, del 11 de diciembre de 1951). Se prevé así un delito especial que consiste en “el hecho de contratar trabajadores y no pagar a estos la remuneración que les corresponda en la fecha convenida, al término de la obra o del servicio que a estos se ha recomendado”. El Código de Trabajo da mayor alcance al delito pues no se limito al contratista de obra. Los transgresores de esta ley son considerados como autores de fraude, y se “les aplicaran las penas establecidas en el (Art. 401 del Código Penal), según la cuantía”; sin perjuicio de las acciones civiles que sean procedentes. La intención fraudulenta se comparaba “por la circunstancia de no pagar los trabajadores la remuneración que les corresponda en la fecha convenida a la termino del trabajo”.

3.2.1 Elementos Constitutivos del delito.

El delito de la falta de pago del salario del que trata el (Art. 211 del Código de Trabajo), contiene los siguientes elementos constitutivos:

1. La contratación de trabajadores, es decir, la existencia de un contrato o relación de trabajo.
2. La ejecución del trabajo o servicio contratado;
3. El hecho de no pagar a los trabajadores la remuneración que les corresponde, en la fecha estipulada o a la terminación del servicio o de la obra convenida;
4. La intención fraudulenta, comprobada por la circunstancia de no pagar a los trabajadores la remuneración que les corresponda.

3.2.2 Personas protegidas.

El Código de Trabajo protege a cualquier trabajador; A diferencia de la ley 3143 de 1951, donde no se limitó exclusivamente al trabajador ligado por un contrato de trabajo para obra determinada. Esta afirmación se desprende del texto del (Art. 211 del Código de Trabajo). Por consiguiente, ya no se requiere, para la

configuración del delito “que el que hubiere contratado los trabajadores haya recibido el costo de la obra”.

El (Art. 11 del Código de Trabajo) debe ser aplicado en el sentido más amplio. Ya que este debe proteger al trabajador fuese cual fuese su contrato, y a su vez haya concluido el trabajo en la fecha convenida, y el empleador no le pague su salario sin causa justificada.

3.3 La Fijación Del Salario Mínimo.

El salario mínimo es la remuneración mínima establecida legalmente en un país o territorio para cada periodo laboral (hora, día o mes), que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por sus labores.

La necesidad de prevenir y resolver conflictos laborales origina la fijación de salarios mínimos. Esto comienza en Nueva Zelanda en 1894. Posteriormente algunos países de Europa adoptan sistema de protección para el salario de los trabajadores de menos ingresos o de ciertas categorías.

El establecimiento de salarios mínimos obedece a la obligación contraída por el Estado de velar porque el derecho de trabajo se sujete a sus fines esenciales, que son el bienestar humano y la justicia social. Con este salario garantizado se procura asegurar a los trabajadores un mínimo en su retribución que le permita satisfacer sus necesidades vitales y asegure condiciones de vida dignas. El monto

del salario es determinado por la ley, los convenios, colectivos de condiciones de trabajo, el contrato individual, los usos y costumbres.

Originalmente la fijación de salario estaba abandonada a la suerte del acuerdo de voluntades, al principio de autonomía de la voluntad contractual. La práctica demostró que este sistema era perjudicial para los trabajadores, por ser la parte más débil. Últimamente ha predominado la práctica de establecer el salario mínimo por medio de decreto con leyes. La actividad de del Comité Nacional de Salario ha decaído notablemente habiendo dictado muy pocas tarifas durante los últimos años.

3.3.1 Métodos y Procedimientos.

Los métodos utilizados para fijar los salarios mínimos son variables. La diversidad obedece a circunstancias regionales, a tradiciones normativas nacionales, a influencias del pasado colonial o responde a los propios sistemas de relaciones de trabajo tradicionales y etapas de desarrollo económico de cada país.

Entre los métodos de procedimiento más frecuentes cabe citar, la ley, los decretos, o decisiones del Poder Ejecutivo, los Consejos o Comités de Salarios Mínimos, órganos con poderes de decisión o de formular recomendaciones efectivas con o sin participación de trabajadores y de empleadores o de sus organizaciones sindicales más representativas. La forma de fijar salarios mínimos

mediante leyes o un proceso legislativo es menos frecuente debido a que es “un método demasiado dilatado e inflexible”. Pero se emplea cuando no existe un sistema, órganos o normas jurídicas vigentes al efecto o el organismo nacional establecido para tales fines es inoperante quedando como único recurso el implantar el salario mínimo oficial mediante una ley.

Las decisiones del Poder Ejecutivo (decretos o reglamentos) contribuyen a dar mayor flexibilidad a la legislación sobre salarios mínimos vigentes. Por eso en algunos países la ley autoriza al Poder Ejecutivo a fijar tasa y decidir sobre la cobertura de los salarios, a realizar reajustes periódicos bien sea directamente o a través del Ministerio de Trabajo. Otras veces, la misma legislación otorga al Poder Ejecutivo plena libertad en el proceso de decisiones, pero esta señala que “la práctica más difundida es que la legislación imponga al gobierno antes de que este adopte su decisión final la obligación de consultar con órganos tripartitos dotados de funciones generales consultivas de asesoramiento y que se ocupan de su amplia gama de política laboral”.

Este método es preferido por quienes consideran que corresponde al gobierno establecer las orientaciones y alcances de la política económica, social y de salarios, teniendo el inconveniente de que el poder de decisión final corresponde al gobierno más que a los interlocutores sociales. Los órganos con poderes para formular recomendaciones como juntas, consejos, comisiones o Comités de Salarios Mínimos constituyen otro método para estos fines. A veces, estos

consejos solo tiene poderes para formular recomendaciones efectivas. Son generalmente órganos especializados con funciones de establecer las tasas de salarios mínimos y otras atribuciones afines. Tiene un carácter permanente y la facultad de mantener los salarios mínimos al día mediante revisiones periódicas de las tasas preestablecidas.

Otras veces estos consejos o comités tienen el poder de decisión, carácter tripartito y autonomía. Disponen con plena autoridad de las tasas mínimas de salario así como otros aspectos de la política de salarios mínimos.

3.3.2 Principales Funciones.

Es difícil discernir sobre las diferencias entre los diversos enfoques relativos a las funciones que debe desempeñar la fijación de salarios mínimos.

La fijación del Salario mínimo tiene como función:

1. Estimular el rendimiento del trabajador;
2. Despertar su deseo de progresar o de superación dentro de la empresa;
3. Frenar el descontento popular;
4. Detener una inminente explosión social colectiva generada por el desempleo, la inflación y la depresión económica;
5. Detener la migración de los trabajadores.

3.3.3 De La Fijación Del Salario Mínimo En Republica Dominicana.

En la Republica Dominicana, la fijación del salario mínimo data desde la década de los años 40 del presente siglo. En este decenio surgen una serie de leyes y disposiciones que fijan el salario en las empresas agrícolas (V.G ley 413, del año 1941), que tienen por objeto prevenir y resolver conflictos de trabajo. La (ley 1024, del año 1945), sobre salario mínimo, que crea también el Comité Nacional para regularizar los Salarios, deroga la (Ley 252, de abril del año 1940), (la 639 del año 1944) y el Decreto 1781, pero deja en vigor, en tanto no sean modificadas por posteriores decretos, las tarifas de salarios mínimos en aquel entonces vigentes.

El Decreto 3194, de 1945 aprueba el Reglamento Interno del Consejo Nacional para Regularizar los Salarios, creadas por la citada ley 1024. Al siguiente año es promulgada la Ley 296, sobre salario mínimo, que deroga y sustituye las leyes 1024, de 1945 y 1123, de 1946. Ese mismo año el Decreto 3976, de 1946, aprueba el reglamento interior del comité nacional de salarios que establece dicha ley. Esta última, como la 1024 que deroga, facultan al Poder Ejecutivo, por órgano del Comité Nacional de Salarios para adoptar las medidas que conduzcan a asegurar a las clases trabajadoras del país, un salario mínimo en las diversas actividades agrícolas, industriales, comerciales o de cualquier otra naturaleza a

que se dediquen, así como para establecer salario básicos de carácter general, cambia el nombre del comité, el cual en vez de Comité Nacional para Regularizar los Salarios, denomino Comité Nacional para Salarios; modificando sus integrantes incorporando así representantes sindicales, obreros y patrones, y dicta otras posiciones.

La Constitución de 1947 faculta al legislador “según lo requiere el interés general a establecer sueldos y salarios mínimos y su forma de pago”. Posteriormente, el Código de Trabajo de 1951 agrupo, con ciertas enmiendas, las disposiciones sobre salario mínimo vigente hasta entonces. Las normas del Código de Trabajo son a su vez modificadas posteriormente por las Leyes (80 de 1963 y 528 de 1964). Estas normas, con dicha enmiendas se incorporan al Código de Trabajo (Arts. Del 452 al 464, ambos inclusive).

La pasividad del Consejo Nacional de Salario (CNS) es suplida en gran parte por la adopción de leyes especiales. Así, la Ley 26, de 1966 estableció el salario mínimo para los trabajadores del campo; en 1969 fue promulgada la Ley 495, que fija un salario mínimo para los choferes al servicio del Estado y sus Organismos e instituciones autónomas. Esta ley es seguida por la No. 81 de 1974, que fija el salario mínimo nacional para los trabajadores de cualquier actividad económica, industrial, comercial, minera, turística, con excepción de los servidores domésticos y los trabajadores del campo.

Para estos últimos fija un salario mínimo menor. Esta ley es seguida por la No. 45, de 1979, que a su vez es reemplazada por la No. 209 de 1984, que fija salarios mínimos nacionales y establece otras disposiciones. Esta ley se aplica a todo tipo de relación de trabajo, incluyendo a los empleados públicos y de los organismos autónomos del Estado. Establece un salario mínimo nacional para los trabajadores del campo y otro para el resto de los trabajadores. Posteriormente se dictan diversas Resoluciones anuales del comité Nacional de Salario y los decretos 3120 de 1985 y 157 de 1988, estas últimas fijando el salario mínimo de los servidores del Estado.

En definitiva; mientras para el sector privado el salario mínimo es establecido por resoluciones del Comité Nacional de Salario (CNS) o mediante el acuerdo de voluntades, a través de los convenios colectivos, para los servidores del Estado, el salario mínimo se fija por decretos del Poder Ejecutivo o mediante leyes especiales como la No. 304 de 1985 que fijo el salario mínimo para los agrónomos del sector público y empleados del servicio judicial y la No. 15-86 que fijo el salario mínimo para los ingenieros, maestros de escuelas y enfermeras. Le siguen la No. 2/90 del 28 de septiembre de 1990, la 3/91 de 1991.

En la actualidad el salario mínimo está establecido en la legislación y lo fija el Comité Nacional de Salarios, que es un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo.

3.4 Del Comité Nacional De Salarios (CNS).

El Comité nacional de Salario (CNS) es el organismo encargado del establecimiento de los salarios mínimos en la Republica Dominicana. Está integrado conforme a los (Art. 452 y 453 del Código de Trabajo), por un Director General y dos vocales nombrados por el Poder Ejecutivo, y por los vocales especiales que en representación de patronos y trabajadores sean designados por el Director General entre los candidatos recomendados para tales fine por los patronos o sus organizaciones y por los trabajadores o sus sindicatos. El comité tiene además, un Secretario y un Contador Público Autorizado.

EL Comité Nacional de Salario (CNS) está encargado de fijar tarifas de salarios mínimos para los trabajadores de todas las actividades económicas, incluyendo las agrícolas, comerciales, industriales o de cualquier otra naturaleza que se realicen en la Republica Dominicana, así como la forma en que estos salarios deban pagarse. Dichas tarifas pueden ser de carácter nacional, regional, provincial, municipal, para el Distrito Nacional o exclusivamente para una empresa determinada.

Las tarifas de salarios mínimos en cada actividad económica serán revisadas de oficio por el comité por lo menos una vez cada 3 años. En ningún caso el Comité conocerá de la revisión de las tarifas que le sean sometidas por los empleadores o trabajadores antes de haber cumplido un año de vigencia.

Sin embargo, si después de estar vigente una resolución, alguna de las partes demuestra con documentos que su aplicación le es perjudicial y que dicho perjuicio afecta la economía nacional, el Comité puede, previa justificación, proceder a revisar la misma antes del plazo ya indicado, pudiendo modificarla en lo que respecta a la o las partes interesadas.

Para el ejercicio cabal de sus funciones, este organismo celebrara consultas, audiencias, acopio de datos, estadísticas e informaciones tomando en cuenta en cada caso:

- a.** La naturaleza del trabajo;
- b.** La condiciones, el tiempo y lugar en que se realicen;
- c.** Los riesgos del trabajo;
- d.** El precio corriente o actual de los artículos producidos;
- e.** Los cambios en el costo de la vida del trabajador, así como sus necesidades normales en el orden material, moral y cultural;
- f.** Las condiciones de cada región o lugar; y
- g.** Cualesquiera otra circunstancia que puedan facilitar la fijación de dichos salarios.

3.4.1 Fuerza legal de las tarifas de Salarios Mínimos.

Las tarifas de salarios mínimos tienen el carácter de verdaderas normas jurídicas, de imperiosa aplicación. Ellas no pueden ser desconocidas por empleadores y trabajadores; todo acuerdo en contrario a lo dispuesto por ellas es nulo.

La fuerza legal de las tarifas de salarios mínimos ha sido reconocida por la Corte de Casación, la que ha juzgado que “es necesario admitir que las tarifas de salarios mínimos que dicta el Comité Nacional de Salarios son asimilables a disposiciones legales, puesto que solo así se conforman a lo preceptuado, en relación con los salarios mínimos, en el (Art. 8, inciso 11, de la Constitución de la Republica); que, en consecuencia, cuando dichas tarifas fijan por sí mismas un término para su vigencia, dejan de ser imperativas al llegar ese término (Sentencia de la fecha 16 de octubre de 1967, B. J. 683, pág. 169)”.

La Corte de Casación ha fijado también que la demanda en pago de suplemento de salario por incumplimiento de la tarifa oficial, sobre la base de que no se pagaba al trabajador el salario mínimo establecido por resolución del Comité Nacional de Salarios, es “independiente del despido”, que, consecuentemente, la prueba de dicho incumplimiento o falta de pago no puede resultar única y directamente “de la admisión del despido injustificado” (Almanzar González Cacahuate, Recopilación Jurisprudencial Integrada, Vol. IX, pag.471: Sentencia del 8 de septiembre de 1972, B.J. 742. Pag.2186).

3.4.2 De la Impugnación De Tarifas.

El derecho de impugnación corresponde a empleadores, trabajadores y a los organismos gremiales de empleadores y trabajadores. Pero tanto los unos como los otros, no pueden impugnar dos veces la misma tarifa, la cual, una vez que retorna al Ministerio de Trabajo y este conoce nuevamente de ella por efecto de una impugnación debe refrendarla, naturalmente, si está de acuerdo con ella, o si a su juicio, no hay motivo para su devolución, sea por la composición errónea o mala composición del Comité u otra violación a la ley.

Lo que antecede se refiere al proceso de elaboración de la tarifa. Una vez refrendada y publicada por el Ministerio de Trabajo, en caso de controversia sobre su contenido, su aplicación o incumplimiento, las partes interesadas pueden plantear ante los tribunales los medios de defensa que estimen pertinentes.

3.5 La Participación Obrera En Las Utilidades.

3.5.1 Definición y Concepto.

Se entiende por este beneficio la suma deducida y proporcional a las utilidades netas anuales de la empresa que los trabajadores reciben después de cierre de año comercial o del ejercicio económico de esta. Su monto mínimo está determinado por la ley. Ella tiene el carácter de un salario complementario.

La definición que antecede, nos permite señalar las características principales de la participación en los beneficios en nuestro derecho. A saber:

1. **Es un salario**, pero un salario anual, complementario y eventual. Anual, porque es exigible y debe ser pagado “a más tardar entro los noventas y ciento veinte días después del cierre de cada ejercicio económico de la empresa”. Complementario porque el trabajador recibe la participación en los beneficios en adición a su salario normal u ordinario; y eventual, porque el derecho a este pago depende de la condición de que el empleador o la empresa haya operado con beneficios económicos en el año a que corresponda.
2. **Es un salario anual**, complementario, eventual, que beneficia a los trabajadores permanentes. El (Art. 223 del Código de Trabajo) recoge las previsiones de la ley 288 de 1972, modificada por la ley 195, de 1980 y

hace beneficiarios de la misma únicamente a “los trabajadores por tiempo indefinido”, quedando, consecuentemente, excluidos de sus alcances, los trabajadores ocasionales, eventuales, móviles, inclusive los ligados por contrato de trabajo por cierto tiempo, para obra o servicios determinados. Precisamente, la Corte de Casación considera que los trabajadores para una obra determinada no tiene el carácter de permanentes, y, por tanto, no tiene derecho a los beneficios.

- 3. Su monto es determinado por la ley o la práctica de la empresa.** Pero “no podrá exceder del equivalente a cuarenta y cinco días de salario ordinario, para aquellos que hayan prestado servicios por menos de tres años, y de sesenta días de salario ordinario para aquellas que hayan prestado servicio continuo durante tres o más años”.

Aunque la ley establece que será obligatorio otorgar a todos los trabajadores permanentes “ una participación equivalente al diez por ciento de las utilidades o de los beneficios netos anuales de la empresa antes de determinar la renta neta imponible”, y dispone asimismo que dicha participación no podrá exceder del monto citado precedentemente, el contrato individual o el convenio colectivo de condiciones de trabajo pueden disponer y acostumbran a establecer una participación mayor o más favorable para el trabajador. Las empresas que con anterioridad a la ley otorgaban a sus trabajadores permanentes gratificaciones, regalías o

bonificaciones, podrán computar esas sumas dentro de la participación de beneficios que establece, con excepción del salario de navidad.

4. Es un salario anual, complementario o eventual, que beneficia a los trabajadores permanentes, cuyo monto está determinado por la ley, en proporción al tiempo trabajado durante el año comercial. Cuando un trabajador no preste servicios durante todo el año que corresponda al ejercicio económico, le corresponde una participación proporcional al tiempo trabajado.

5. La ley determina asimismo la fecha en que es exigible su pago. En efecto, el pago de la participación de los trabajadores permanentes en las utilidades “será efectuado por las empresas a más tardar entre los noventa y ciento veinte días después del cierre de cada ejercicio económico” (Art. 224 Código de Trabajo).

3.5.2 Naturaleza

La transformación que se ha operado con el concepto de empresa, es, sin duda, la razón principal que justifica la participación obrera en los beneficios. Los trabajadores tienen derechos en la empresa, y uno de esos derechos es precisamente el de participación en sus utilidades. El trabajo del hombre es un elemento que junto al capital, colabora en la producción. Ellos tienen idéntico rango y valor.

Cuando el trabajador participa en las utilidades, no lo hace en su condición de socio, sino en su calidad de trabajador, esto es, en su calidad de colaborador en la producción porque el trabajo humano es un factor esencial que contribuye notablemente a que se generen dichas utilidades. De manera que la participación en las utilidades de la empresa es un derecho del trabajador que reviste el carácter de salario. Se trata de un salario complementario. El carácter salarial de este beneficio ha sido expuesto por la Suprema Corte de Justicia en su sentencia de 7 de agosto de 1956 (B.J: 553, pág. 1607).

En la República Dominicana, la institución de la participación obrera en los beneficios de la empresa, es una obligación impuesta por la ley pero, con anterioridad a la ley, para muchas empresas tenía un carácter contractual, pues la obligación provenía del convenio colectivo de condiciones de trabajo o de los contratos individuales de trabajo.

3.5.3 Procedimiento para su Cálculo.

En La participación de los beneficios gozan de los mismos privilegios, garantías y exenciones que el salario”; mientras que, el (Art. 227 del Código de Trabajo), esta “participación de los trabajadores debe calcularse sobre los beneficios netos antes de determinar la renta neta imponible y las bonificaciones que correspondan a los miembros del consejo del administración, directores, administradores o gerentes”.

Además de las funciones regulares que la ley reconoce a las autoridades administrativas de trabajo, en caso de discrepancia entre las partes en cuanto a la aplicación e interpretación de la ley, el Ministerio de Trabajo tiene facultad para, o requerimiento de los trabajadores, procurar que la Dirección General de Impuestos sobre la Renta, disponga las verificaciones de lugar sobre los Estados Financieros presentados por los empleados.

Por otra parte, el Ministerio de Trabajo, como máxima autoridad administrativa en materia de trabajo, por su circular No. 9, del año 1973, estableció una forma de calcular el monto de la participación en los beneficios que corresponda a los trabajadores, al tenor de la ley 288, del año 1972. En dicha circular se dispone que en todos los casos en que haya la necesidad de calcular el diez por ciento que corresponde a los trabajadores, conforme a la ley, se adopte el siguiente procedimiento: “los trabajadores participaran de este diez por ciento, a base de un prorrateo que se hará de la siguiente forma: Se dividirá el valor a distribuir a que ascienda este diez por ciento, entre el total de los salarios ordinarios devengados durante el año fiscal por todos los trabajadores permanentes de la empresa, y el factor que se obtenga se multiplicara por el total de los salarios ordinarios devengados por cada trabajador en particular”.

Después de la promulgación de la ley 195, de 1980, que modifica el Art. 1 de la ley 288, de 1972, el Ministerio de Trabajo elaboro un sistema para la aplicación de esta reforma.

Es obligatorio para toda empresa otorgar una participación equivalente al diez por ciento (10%) de las utilidades o beneficios netos anuales a todos sus trabajadores por tiempo indefinido, de la siguiente manera:

- De 0 a 1 año: Salario mensual x Número de meses/ 12 por 1.5.
- De 1 a 3 años: equivalente a 45 días de salario ordinario
- Más de 3 años: equivalente a 60 días de salario ordinario.

Por su parte, nuevamente el Artículo 224 del Código de Trabajo, agrega que "El pago de la participación a los trabajadores será efectuado por las empresas a más tardar entre los noventa y los ciento veinte días después del cierre de cada ejercicio económico".

3.5.4 Personas Obligadas.

En principio, está obligada a otorgar dicha participación, "toda empresa". No obstante, el (Art. 226 del Código de Trabajo) "quedan exceptuados de pagar el salario de participación en los beneficios":

- a. Las empresas instaladas en las zonas francas;
- b. A las empresas agrícolas, cuyo capital no exceda de un millón de pesos; y

- c. A las empresas agrícolas, agrícolas industriales, mineras, industriales, forestales, durante sus primeros tres años de operaciones, salvo convención en contrario.

La ley es aplicable también a las personas naturales y a las sucesiones indivisas.

3.5.5 Legislación y Jurisprudencia Nacional.

Además de los Arts. 223 Y siguientes del Código de Trabajo y de la ley 288, de 1972, a la cual se ha hecho referencia precedentemente, la Constitución de la Republica Dominicana (Art.8, párrafo 11, inciso c) consagra el derecho a este salario anual y dispone que “la ley fijara el alcance y la forma de la participación de los trabajadores permanentes en los beneficios” de las empresas.

El Código de Trabajo (Art. 202) establece que si el trabajador tiene participación de los beneficios en la empresa:

- a. El empleador está obligado a suministrarle informe acerca de las ganancias y pérdidas a la terminación del balance anual;
- b. Debe permitir además, que el trabajador consulte los libros de contabilidad cuando pueda interesarle.

3.5.6 De la Bonificación Anual.

En los convenios colectivos se acostumbro a reconocer a los trabajadores este beneficio, que se denomina generalmente “bonificaciones”, la cual consiste a veces en un porcentaje de la retribución anual, en determinados días, haya o no beneficios en la empresa. En otros, dicha bonificaciones se hace depender o se señala que será sustituida, desaparecerá, o nunca se otorgara concomitantemente con la participación legal en los beneficios, si esta se otorgare por ley. Otras veces, tal bonificación es un porcentaje cuyo monto depende del salario del trabajador.

Realmente, tales bonificaciones constituyen una especie de participación convencional o inmediata en los beneficios de la empresa reconocida por los trabajadores.

La Corte de Casación, en su célebre sentencia del 7 de agosto de 1956, (B.J: 555, pags.1607 al 1612, ambas inclusive), considera la participación de las utilidades como integrantes del salario del trabajador.

Por el mismo fallo, la Suprema Corte de Justicia excluyo la participación en los beneficios como salario computable para fines de determinar el promedio diario del trabajador en caso de liquidación o pago de sus derechos por antigüedad, al decidir que “esa parte del salario (participación en las utilidades y otros beneficios) no está, contrariamente a lo decidido por el juez, sometida al régimen

instituido por el (Art. 76 del Código de Trabajo) y el Reglamento No.8015, del 30 de enero de 1952, aplicables exclusivamente a la determinación del promedio básico del salario para los fines de liquidación y pago de las indemnizaciones por concepto de cesantía y por omisión del aviso previo en caso de desahucio”, despido injusto o disminución justificada.

Otra decisión posterior de dicho alto tribunal dejó establecido que “la participación de un empleado en los beneficios de la empresa no lo convierte en socio de dicha empresa, si se establece que esa participación constituye el complemento de un salario fijo y que el empleado no participa en las pérdidas”.

3.5.7 La Participación Obrera en las Utilidades en las Empresas Estatales.

El salario de Navidad previsto en el Código de Trabajo se aplica en el Consejo Estatal del Azúcar (CEA) y a las empresas de la corporación Dominicana de Empresas Estatales (CORDE). La ley 166 de 1967, que establecía la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa bajo el control de la cooperación Dominicana de Empresas Estatales (CORDE) fue derogada por el Código de Trabajo.

3.5.8 Ejemplos de cálculos de la llamada participación obrera

¿Cómo se calcula la llamada participación obrera en los beneficios de la empresa (bonificación)?

Se calcula al igual que la prestaciones haciendo una división de lo que el trabajador gana mensualmente y dividiéndolo entre 23.83.

Ejemplo: si un trabajador gana **\$7,000** pesos esto se dividen entre **23.83 días** y será igual a un salario de **\$293.74 pesos** por día que es lo que se denomina salario ordinario, esto significa que si el trabajador tiene un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de tres le corresponderá una suma igual a **45** días de salario ordinario, y si tiene un trabajo continuo mayor de tres años le corresponderá una suma igual a **60** días de salario ordinario.

Ejemplo: $\$7,000 / 23.83 = \293.74 pesos diario.

45días x \$293.74 pesos diario = \$13, 218,30 pesos

¿Y si se quiere saber cuál es el monto que le corresponde a una persona que no ha trabajado el año completo?

Bueno en este caso se determinara el tiempo trabajado (o sea los meses trabajados)

Ejemplo: un año tiene 12 meses esto significa que si el trabajador tiene laborando en la empresa tres meses se dividen los 45 días de salario ordinario entre 12 meses y el resultado se multiplicara por el numero de meses trabajados.

$45\text{días} / 12 \text{ meses} = 3,75 \text{ días por mes.}$

Como el trabajador tiene tres meses en la empresa le corresponderá una suma igual a: $3 \text{ meses} \times 3,75 \text{ días por mes} = 11.25 \text{ días}$ lo que se multiplicará por lo que el trabajador gana diario,

$11.25 \text{ días} \times \$293.74 \text{ pesos diario} = \$ 3304,575 \text{ pesos}$ que equivale a una cuarta parte del año.

Si hacemos una prueba y multiplicamos **$\$ 3304,575 \text{ pesos}$ por 4 que con referencia a los tres meses es igual a la cuarta parte del año será igual a **$13218,3 \text{ pesos}$** que le tocaría por el año completo.**

3.6 Actualizaciones del Salario a la Fecha.

El debate sobre la necesidad de un aumento general de salarios aun después de su última revisión y el acuerdo de aumento de un 14% por parte del comité nacional de salario y la parte patronal; se siguen generando opiniones diversas. Todas coinciden en que los trabajadores no pueden seguir sobreviviendo con los bajos sueldos que se pagan en la actualidad.

Se entiende que lo correcto es que los salarios de los trabajadores aumenten de acuerdo al crecimiento de la productividad y que se compense además la inflación acumulada.

Varios economistas señalan que ha faltado decisión y organización para convocar a los sectores con el objetivo de suscitar un consenso para elevar los salarios; que el Ministerio de Trabajo tiene que asumir su rol que tiene como propósito fundamental, hacer realidad el incremento salarial que dignifique la vida del trabajador y aporte a bajar los índices de pobreza del país.

Luego de la resolución del Comité Nacional de Salarios (CNS), organismo del Ministerio de Trabajo, que dispone un aumento de un 14% para los servidores del sector privado, la cual entra en vigor el primero de junio del 2015, podemos ver a continuación el desglose de dicho incremento.

Los trabajadores que en su último aumento previo al aprobado el veinte y

ocho de mayo del 2015, generaban:

- RD\$11,292.00, los cuales recibirán un aumento de RD\$1,579.00, para un total de RD\$ 12,871.00
- mientras que los que devengaban RD\$7,763.00, que es el segundo salario en escalafón, tendrán un incremento de RD\$1,087, y pasarán a ganar a partir de la fecha indicada anteriormente la suma de RD\$8,850.00.
- Así mismo, los que ganaban RD\$6,880.00, que es el tercer salario recibirán un aumento de RD\$963.00, y ganarán cada mes RD\$7,843.00.

De su lado, los vigilantes privados, que previo al aumento devengaban un salario especial, de RD\$9,356.00, recibirán un incremento de RD\$1,310.00, para en lo adelante recibir de RD\$10,666.00.

En tanto, los trabadores del campo, que por una jornada de 10 horas, que ganaban RD\$234.00, que a partir del 1 de junio, fecha en que fue puesto en vigor el aumento aprobado, devengarán RD\$266.00.

El Comité Nacional de Salarios dispuso un aumento de un 14% al salario mínimo, disposición que rechazaron los representantes del sector laboral en dicho organismo, y acusaron al gobierno de aliarse a los empresarios para impedir las exigencias justas que han hecho los trabajadores privados y

anunciaron una serie de actividades para reclamar sus derechos en las calles.

La decisión tomada por el Gobierno y empresarios en la sesión del pasado veinte y ocho de mayo de dos mil quince, sin el voto de las centrales sindicales, tampoco es compartida por la gran mayoría de los economistas y juristas de nuestra sociedad, los cuales auguran un colapso en lo adelante ya que estos aumentos fueron hecho sin tomarse en cuenta las estadísticas del banco central de la republica, el cual fija la canasta básica familiar, indicando que: el monto de (RD\$12,873) solo cubre el 86% del costo de la canasta de bienes y servicios básicos, para el 40% más pobre de la población, y apenas el 47% de la canasta promedio, que pasa de los RD\$27,800 mensuales, según los cálculos del Banco Central.

Por lo que utilizamos la frase coloquial donde decimos que “la mayoría de los dominicanos tienen que hacer magia para sobrevivir con el salario que obtienen. Los ingresos no dan para cubrir las necesidades básicas y Los bajos salarios no ayudan al desarrollo de nuestro país.

Es una excusa sin fundamento hablar de salarios competitivos donde Lo que se logra con salarios bajos es promover mano de obra barata y eso no ayuda al desarrollo sostenible del país, ni a mejorar la calidad de vida de la gente.

“Por tanto, ese nivel de ingreso no satisface las necesidades del consumo de la canasta mínima del donde el sueldo mínimo más alto (RD\$12,871) que solo se

cubre el 47% de la canasta básica promedio, ni saca a la gente de la pobreza. En otras palabras, seguimos teniendo un modelo económica que crea riqueza y al mismo tiempo reproduce miseria, aun cuando la gente esté trabajando”.

CAPITULO IV

Salario de Navidad y Regalía Pascual

1.1 Salario de Navidad

El Salario de navidad es la retribución complementaria que el empleador debe pagar necesariamente al trabajador, a más tardar el 20 de diciembre de cada año según lo estipula el (Art. 220 del Código de Trabajo). Este salario anual corresponde al trabajador despedido en el curso del año por causa justificada y no es susceptible de gravamen, cesión, traspaso o venta, el empleador debe de entregar al trabajador una constancia escrita de la suma a la que tiene derecho por concepto de salario de navidad (Art. 221 del Código de trabajo); gozando así de todas las demás garantías propias del salario. Su monto mínimo esta determinado por la ley.

La ley 204-97 del 24 de octubre de 1997, agrego un párrafo al (Art. 222 del Código de Trabajo), en el sentido de que las garantías previstas en este texto legal (impedimento de gravamen, embargo, cesión o venta y exención del impuesto sobre la renta), se aplica aunque el monto del salario de navidad, sea mayor de cinco salarios mínimos. De este modo, goza de dicha garantía y está libre del impuesto sobre la renta, el salario de navidad cuyo monto exceda de cinco salarios mínimos. Con esto favorece a los trabajadores de mayores ingresos. Sin embargo la Dirección General de Impuestos Internos (DGII), interpreta dicha ley para los fines fiscales, en el sentido de que el salario de navidad exento de impuesto lo constituye “la duodécima parte del salario de

navidad, por lo que cualquier cantidad que sobre pase dicho monto, será considerada como ingreso sujeto a retención del impuesto sobre la renta”.

El concepto de salario de navidad que antecede, reviste los siguientes caracteres:

- a. Es un salario anual, complementario;
- b. Es una retribución obligatoria;
- c. Su monto está determinado por la ley: La duodécima parte del salario ordinario devengando por el trabajador en el año calendario;
- d. Todo trabajador es beneficiario de esta retribución complementaria,
- e. La ley (Art. 219 de Código de Trabajo), le fija, en principio, un tope: el monto de “cinco salarios mínimos legalmente establecido”.

Se dice en principio, porque la ley 204-97 de 1997, y el propio Art. 219 del Código de Trabajo, dejan abierta la posibilidad de que el empleador otorgue, una suma mayor unilateralmente o convencionalmente, por costumbre, uso o practica de la empresa.

4.1.1 Naturaleza.

El salario de navidad es un salario anual complementario. No tiene carácter de una prestación laboral indemnizatoria (Sentencia Del 12 de septiembre de 1959,

B.J.706, pag.30 12), la corte de casación la considera además, como un salario diferido (Cas. Del 31 de marzo de 1967, B.J 676, pag.560) en razón de que su pago es exigible en el mes de diciembre. Su carácter de salario explica que corresponde al trabajador “que renuncie, o sea, despedido en el curso de año por causas justificadas o no”, quien “debe exigir al empleador una constancia de la suma a la cual tiene derecho, en concepto de regalía pascual hasta el momento de la terminación de su contrato”. Es deber del empleador expedir esta certificación al trabajador en el momento de la terminación del contrato.

El salario de navidad goza de todas las garantías propias del salario; consecuentemente su pago no puede ser objeto de descuentos salvo los autorizados por la ley. Por ser un salario complementario no se computa “para fines de desahucio y pago de auxilio de cesantía” ni de la asistencia económica prevista en el (Art. 82 de Código de Trabajo).

4.1.2 Deudor y Beneficiario

El salario de navidad se instituye a cargo de todo empleador y en provecho de sus trabajadores, sea cual fuere su contrato, su retribución o funciones. La ley solo establece el tope previsto en el (Art.219 del Código de Trabajo). Por consiguiente, el empleador es el deudor del salario de navidad y los trabajadores los beneficiarios del mismo.

4.2 De La Regalía Pascual.

4.2.1 El estado y la regalía pascual.

La ley 5235 del 25 de octubre 1959 sobre Regalía Pascual y sus diversas modificaciones, instituía, como se la dicho, dos presentaciones. A saber:

1. La hoy denominada Salario de Navidad;
2. La regalía Pascual, que consiste en una verdadera regalía, otorgada en el mes de diciembre por el estado y sus instituciones autónomas y entidades municipales, a los miembros de las Fuerza Armadas y de la Policía Nacional.

Esta regalía beneficia a los funcionarios y empleados elegidos o designados por la cámara del Senado, por la Cámara de Diputados o por la cámara de cuentas y la junta central electoral. No gozan de este beneficio, según el Art. 3 de la citada ley sobre Regalía Pascual, “los servidores públicos y de las entidades autónomas del estado que el Código de Trabajo no les otorga el salario de navidad cuya conducta les haga desmerecedores de esta regalía. A juicio de Poder Ejecutivo, esta regalía, el cual podrá siempre, en todo momento, suspenderla, reducir su cuantía, o dejar de otorgarla de un modo general, o parcial por razones atendibles”.

La ley no.1491 que crea el servicio civil y la Carrera Administrativa modifica la mencionada ley sobre Regalía Pascual. Su Art. 27 otorga a los servidores y sus dependencias “que hayan servido a la administración pública un mínimo de tres(3) meses dentro del año calendario correspondiente, tendrán derecho de recibir la regalía pascual a que se refiere la ley 5235 del 23 de octubre 1959 y sus modificaciones, que consistirá en la duodécima parte de la suma de los sueldos o salarios recibidos por el servidor público durante el año calendario correspondiente y deberá ser pagada en el mes de diciembre, el día veinticuatro (24) de dicho mes.

Como se ha dicho al tratar sobre el Salario de Navidad, la regalía pascual no les corresponde a los trabajadores que laboren en las empresas del Estado y en sus instituciones oficiales autónomas de carácter industrial, comercial, financiero o de transporte. Estas personas están protegidas por el Código de Trabajo. Tiene derecho al Salario de Navidad y no a la regalía pascual. Esto incluye, naturalmente, a los trabajadores de las empresas del Estado agrupadas en la Cooperación Dominicana de Empresas Estatales (CORDE).

4.2.2 La Regalía Pascual Obligatoria Y Nuestra Corte De Casación.

La suprema Corte de Justicia en funciones de Corte de Casación, ha dictado numerosas sentencias acerca de la ley 5235 de 1959, sobre regalía pascual y sus modificaciones. Ha juzgado que la regalía pascual no corresponde al trabajador ligado por un contrato para una obra determinada, cuyo tiempo de duración en el mes de diciembre no alcance los 6 meses que exige el Art. 7 de la ley previamente mencionada; sobre regalía pascual la cual no tiene carácter de una prestación indemnizatoria; (Cas. Del 12 de septiembre de 1969; 8.J.706 pág. 3012).

Que el trabajador permanente que solo labora 23 días tiene derecho a la duodécima parte los salarios de los días trabajadores. Art. 8 de la ley 5235 de 1959; (Cas. Del 11 de agosto de 1969; 8. J. 705; pag.1828) Regalía pascual otorgada sin derecho alguno pues el salario del trabajador era superior al límite legal.

El juez debió ponderar eso de oficio. La regalía pascual tiene en virtud de la ley el carácter de un salario diferido, por lo cual el trabajador despedido (aunque lo sea por justa causa) no pierde el derecho a reclamar dicho salario diferido si ya lo tenía ganado; todo en virtud del Art. 6 de la ley No 5235; (Casación del 31 de marzo de 1967; B. J 676; pag.560).

La ley 71 de 1966, es una ley excepcional, de emergencia, cuyo propósito “no es otro que el de fijar un monto máximo a la regalía pascual (Sentencia del 6 de septiembre de 1968; B.J 694, pág.1982); esa ley, por su indicado carácter, debe prevalecer sobre la cuantía fijada en el pacto colectivo; que en cuanto a este punto, dice la indicada sentencia, “los empleados y trabajadores que ganen más de una cierta cantidad tendrán derecho también a la regalía pascual, pero por una suma que no excede el límite fijado por la ley”.

4.3 Diferencia entre Regalía Pascual y Salario de Navidad.

¿Por qué le llaman "regalía pascual" al salario de navidad?

Esto se debe a que la primera vez que aparece en la ley, se le denominó Regalía Pascual. El hecho de que con la reforma laboral de 1992, se le cambiara su nombre por el de Salario de Navidad, no ha impedido que la gente continúe refiriéndose a esta institución del Derecho Laboral, utilizando su viejo nombre.

La terminología se desprende de la celebración de las pascuas o la navidad. Desde el punto de vista literal del vocablo, implica un regalo en las navidades; un regalo en el período pascual; por eso se le denomina regalía pascual. Luego se convierte en obligación. De ahí el término Salario de Navidad.

4.3.1 La Regalía Pascual Y Los Empleados Públicos.

Los empleados públicos tienen derecho a regalía pascual, no tienen derecho a salario de navidad. Aquí es importante hacer la distinción y no dejarnos llevar del uso y de la práctica.

Ya hemos visto que el término Salario de Navidad es instituido por nuestra legislación mediante el código de trabajo de 1992, y, de acuerdo al Principio Fundamental III de ese código, todo ese cuerpo legal se aplicará exclusivamente al sector privado, y a las empresas del Estado que tengan carácter comercial, financiero o industrial.

Quedan excluidos, por tanto, del beneficio del Salario de Navidad los empleados y funcionarios de la administración pública (Ministerios de Estado, Direcciones Generales, Congreso Nacional, etc.)

En consecuencia, les toca a los empleados públicos La Regalía Pascual pues, como ya se ha visto la Ley 5235 de 1959 ha quedado vigente, no obstante la reforma de 1992. En todo su articulado, esta Ley 5235, se refiere claramente a los servidores del Estado; y establece que tienen derecho a percibir una Regalía Pascual.

Conclusión

El estudio de los salarios, tanto a nivel jurídico como a nivel económico, es algo que nos afecta a todos como sociedad; pues en algún momento de nuestras vidas jugaremos el papel de empleadores o empleados, y debemos estar al tanto de todo lo que se acontece al respecto.

Como pudimos ver a lo largo de esta exhaustiva investigación; el SALARIO como lo expresa el Código de Trabajo de la Republica Dominicana, Ley “16-92” en su Art. 192; Es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador, como compensación del trabajo realizado. Especificando a su vez que este debe ser pagado por unidad de tiempo (hora, día, semana, quincena, mensual); Por unidad de obra, comisiones, a destajo o cualquier otro beneficio.

El salario genera cambios o los exige, y por lo tanto resulta de gran importancia para el desarrollo y evolución de una sociedad, es relevante destacar que a medida que los salarios aumentan mayor es la oferta de personas que quieren trabajar. Bien sea con el gobierno o con las empresas del sector privado que se desenvuelven en nuestro país, que también proporcionan fuentes de empleo para la población.

Es claro que el salario mínimo que devenga actualmente un trabajador debe ser reajustado nuevamente, pues de acuerdo a las investigaciones previamente realizadas para esta tesis, las condiciones de vida de gran parte de los trabajadores es deplorable; sin embargo tenemos claro que si se realizara un

aumento de los salarios sin un estudio económico adecuado se generarían nuevas series de problemas.

Sabemos que a consecuencia de que los servicios no son remunerados adecuadamente, la calidad de vida de los ciudadanos a disminuido ya que el salario es una necesidad diaria de toda la población, pero éste debe ser reajustado de acuerdo a los precios vigentes del Mercado, y sobre todo teniendo como guía el estudio de la canasta familiar, realizados por el Banco Central de la Republica.

Por lo tanto, se desprende la necesidad de aplicar principios y técnicas que permitan articular que; el pago en dinero, las prestaciones y las deducciones que recibe el trabajador por su trabajo, logren no solo pagar salarios justos, sino que logren también convencer al mismo trabajador y al empleador de que todo el proceso se ha manejado de manera justa.

El Ministerio de Trabajo, organismo encargado de aplicar las normas laborales, es una institución cuestionable frente a los intereses de la clase trabajadora como es el más reciente caso del aumento salarial mínimo, donde solo se obtiene un 14% después de 3 años de largas luchas y reclamos, donde se produce un amargo sentir en cuanto a la indecisión de si lo toman o lo dejan y ni hablar del supuesto repaso a los salarios del sector gubernamental donde las desproporciones son tan elevadas que alteran los ánimos de los ciudadanos.

De igual forma vemos como las horas extras de las jornadas de trabajo, que no pueden exceder de (8) ochos horas por día, ni de cuarenta y cuatro (44) horas por semana, estas deberán ser pagadas con un aumento del 35% de las horas

normales como lo cita el (Art. 203 del Código de Trabajo) y así las que exceden las 68 horas. Por semana serán pagados con un aumento no menor de 100% sobre el valor de la hora normal (Art. 203 del Código de Trabajo).

Sin embargo, los trabajadores de Dirección o de Inspección suelen permanecer largas horas, que exceden las 12 horas, violando lo dispuesto por el (Art. 150 de Código de Trabajo).

Tomando como ejemplos a las jornadas nocturnas con un horario de ingreso de 6 a 7 de la (noche) y de salida a las 7 o 8 del día siguiente, estas se llevan a cabo sin recibir ese incremento de un 15% del salario normal como lo establece el (Art. 204 del Código de Trabajo) y atendiendo de igual forma esa jornada semanal normal que va desde el lunes por la mañana hasta el sábado al mediodía, debiéndoseles otorgar a todo trabajador un descanso semanal ininterrumpido de treinta y seis horas (36) según el (Art. 163 de Código de Trabajo).

Cuántas veces hemos sido testigos de los reclamos de parte de los trabajadores argumentando que no reciben los beneficios de las propinas por los dueños de negocios, que se quedan con ellas o muchas veces quieren considerarlas parte de su salario, violando el (Art. 197 del Código de Trabajo).

Que diferente seria nuestra sociedad si algún día pudiéramos ver a un empresario, empleador o patrono ser castigado con prisión o con cualquier otro tipo de penalización por violentar el (Art. 211 del Código de Trabajo) por la falta de pago del salario.

Es un secreto a voces el presenciar todos los fines de año, como el sector empresarial y los empleadores del país, recaen en el NO cumplimiento del (Art. 223 del Código de trabajo), que los obliga a otorgar una participación equivalente al diez por ciento (10%) de las utilidades o beneficios netos anuales a todos sus trabajadores, sabiendo el obrero que no puede exceder el equivalente a 45 días de salario para los de 3 años y 60 días para los de más de tres años, fuera de las empresas que están exentas como los agrícolas, forestales, mineras e industriales durante sus 3 primeros años de trabajo.

Por todo esto nos parece difícil el obtener un salario justo en Republica Dominicana, por las tantas veces que se violan los artículos que obligan a su cumplimiento y la falta de voluntad política que hay en estos momentos en el sector gubernamental.

Bibliografía

- Lupo Hernández Rueda, Manual del derecho del trabajo tomo I y II primera edición, actualizada y unificados los tomos I y II de la 7ma edición, Editora Dalis, Moca. R.D.
- Ministerio de Trabajo, Código de Trabajo y Normas complementarias de 1999, Diseño, Diagramación e impresión: Editora Lorenzo, C por A, Calle Abreu esq. Salcedo, Santo Domingo, D.N.
- Manuel Manso García, Derecho del Trabajo, Madrid España.
- Almanzar González, “Recopilación Jurisprudencial Integrada. Vol. IX, pag.471 B.J-742. Pág. 2186.
- Dr. Rafael Alburquerque, “derecho Laboral, Tomo I. Santo Domingo, R.D.
- “Guía de los Derechos de los Trabajadores”. Dr. Rafael Alburquerque. Secretaria de Estado de Trabajo-2006. Santo Domingo. D.N.
- Código Penal de la Republica Dominicana, año 2010.

WebSites

- <http://mt.gob.do/>
- <http://www.omlad.gob.do/>

Anexos

- 1) (Análisis) 13.92% sería más razonable. Periódico El Caribe, Pagina 6, Lunes 18 de Mayo 2015.
- 2) (Análisis) Costo de agua, luz, internet y teléfono es 75% del salario mínimo. Periódico El Diario Libre, Pagina 40, Lunes 18 de Mayo 2015.
- 3) Aumento del Salario Mínimo sería 14%. Periódico El Caribe, Pagina 19, Martes 19 de Mayo 2015.
- 4) “Comité Nacional de Salarios, aumenta un 14% al Salario Mínimo”, Periódico EL LISTIN DIARIO.
- 5) “Quince mil buzos viven de la basura en el país”, Periódico EL CARIBE, pagina 12.
- 6) Sindicatos no impugnaran el 14%. Periódico EL DIARIO LIBRE, Portada, sábado 23 de mayo 2015.
- 7) Sindicatos no impugnaran el 14%. Periódico EL DIARIO LIBRE, Pagina 13, Sábado 23 de Mayo 2015.
- 8) “Discreción abre las puertas a la discriminación laboral”. Periódico EL CARIBE, Pagina 12, Miércoles 27 de Mayo 2015.
- 9) RESOLUCIÓN No. 1/2015 Sobre Salario Mínimo Nacional para los trabajadores del sector Privado No Sectorizado, 28 de mayo 2015.

OPINIÓN

Análisis

13.92% sería más razonable



ANDRÉS DAUHAJRE HIJO
andydauhajre@gmail.com

Empleadores y trabajadores han estado negociando los nuevos salarios mínimos que estarían vigentes para los próximos dos años. El sector empleador ha propuesto un aumento de 8.92%, lo cual llevaría los actuales salarios mínimos para las empresas grandes, medianas y pequeñas a RD\$12,299.00, RD\$8,455.00 y RD\$7,494.00, respectivamente.

Los empleadores, para sustentar su propuesta, parten de un aumento en el índice de precios al consumidor de 3.63% acumulado durante el período junio 2013-abril 2015. A ese porcentaje, añaden 5.29% para reconocer el aumento en la productividad laboral que puede haber tenido lugar durante ese período.

Los representantes de los trabajadores, por su parte, bajaron su demanda inicial de 30% a 25%. Tradicionalmente, las centrales sindicales justifican sus estimaciones en análisis sobre el costo de la canasta de bienes y servicios que debería ser adquirida por los trabajadores de salario mínimo.

Echando un vistazo a los salarios mínimos vigentes en el 2015 en la América Latina y el Caribe, se observa que República Dominicana cae en el grupo de países de menores niveles de salarios mínimos en la región, superando únicamente a Venezuela, México y Nicaragua. El rango de salarios mínimos mensuales en nuestro país es actualmente de US\$153 - US\$252, determinado por los salarios mínimos en dólares establecidos para las empresas pequeñas y grandes, lo que arrojaría un promedio simple para las tres categorías, incluyendo el de las medianas, de US\$193. El resto de los demás países de la región tienen salarios mínimos mensual promedio que oscilan entre US\$207 (Bolivia) y US\$624 (Panamá).

Con relación a los salarios mínimos en dólares vigentes en junio de 1993, los salarios mínimos al día de hoy registran aumentos de 88.5% (grandes), 80.9% (medianas) y 78.2% (pequeñas). Estos aumentos a primera vista podrían dar la impresión de ser significativos. Sin embargo, cuando vemos la dinámica de lo ocurrido en otros países con niveles de crecimiento económico similar al de República Dominicana, se advierte que los mismos quedan muy por debajo de los resultados en otros países. En Panamá, por ejemplo, el país que junto a República Dominicana muestra el mayor nivel de crecimiento del PIB real acumulado durante el período 1993-2014, el crecimiento del salario mínimo en dólares corrientes ha sido de 219%

durante ese período, muy superior al crecimiento acumulado de 91% durante 1993-2014 que registra el salario mínimo en dólares que pagan las empresas grandes en República Dominicana.

Se observa además que mientras el PIB corriente per cápita mensual en dólares pasó de US\$147.2 en 1993 a US\$503.5 en el 2014, para un aumento de 242%, el salario mínimo promedio para las tres categorías de empresas aumentó de US\$105.2 en 1993 a US\$195.3 en el 2014, para un incremento de 86%.

El rezago que exhibe la estructura de salarios mínimos en República Dominicana se manifiesta también cuando se contrasta el aumento de 87.2% que se ha producido en el índice de la productividad laboral promedio en el período 1993-2014 con el aumento de apenas un 2.5% en el salario mínimo mensual real promedio durante el período 1993-2014.

¿Podría la oferta creciente de mano de obra haitiana en nuestro mercado laboral estar explicando una parte del rezago que se advierte en la estructura de salarios mínimos y en el resto de las remuneraciones del país? No hay dudas que el influjo creciente de mano de obra haitiana eleva la oferta de mano de obra y crea desviaciones en la demanda hacia la mano de obra dispuesta a aceptar menor nivel de remuneración. En otras palabras, la mano de obra haitiana podría estar produciendo un deterioro en los "términos de intercambio" entre el trabajo realizado y el salario real pagado por las empresas en República Dominicana. Si ese ingreso de mano de obra haitiana a nuestro territorio está siendo estimulado por el fuerte crecimiento de nuestra economía y la fuerte disparidad salarial entre las dos naciones que comparten la isla (efecto Harris-Todaro), se podría estar verificando una variante laboral del "crecimiento empobrecedor" de Bhagwati para el caso de una economía que crece empujada por un crecimiento de las exportaciones que genera un fuerte deterioro de los términos de intercambio. Esto podría estar explicando el estancamiento de las remuneraciones reales que se advierte en nuestra economía, a pesar de que la disposición de la mano de obra haitiana de trabajar por menores niveles de salario, por el lado de los costos podría contribuir a mantener una baja tasa de inflación.

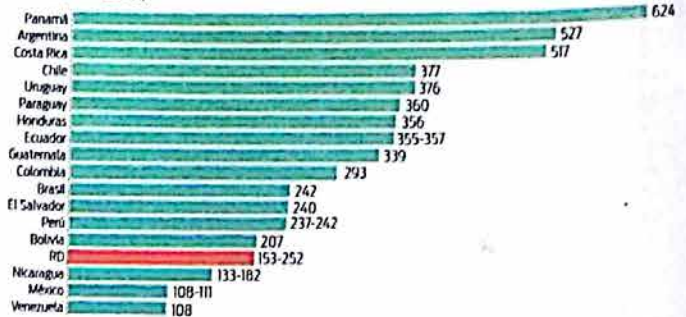
La solicitud de aumento de 25% que han planteado las centrales sindicales podría justificarse sobre la base del fuerte rezago acumulado en las remuneraciones reales durante las últimas dos décadas. Sin embargo, un aumento de tal magnitud, podría aumentar significativamente el desempleo en la mano de obra dominicana, creando más espacio al creciente influjo de mano de obra haitiana.

La propuesta de 8.92% del sector empleador aumentaría el salario mínimo en dólares en 2.2% con relación al nivel de finales del 2013. Un aumento 13.92% (8.63% devaluación + 5.29% de aumento de productividad) combinado con una propuesta de ajuste anual de los salarios mínimos sería más razonable. ●

La propuesta de aumento de 8.92% debe ser revisada

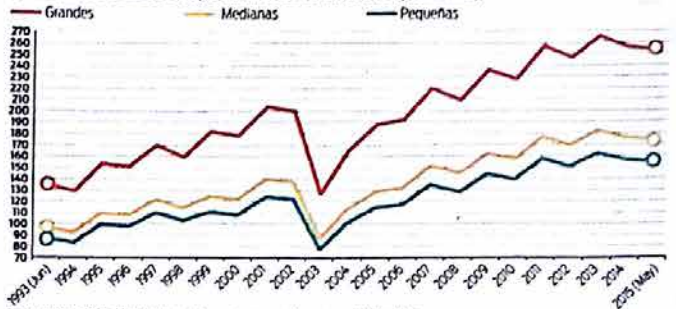
Salario mínimo vigente en América Latina y el Caribe

(En US\$ por mes, 2015)



República Dominicana: salario mínimo por tamaño de empresa

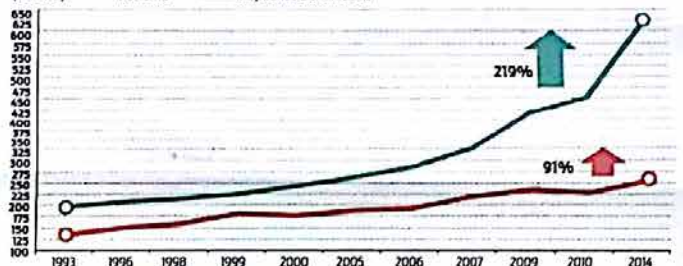
(En US\$, tasa de cambio de compra, a final del año cuando no se especifica mes.)



Fuente: 1993-2007, FMI, 2003-2015, calculados por el autor con informaciones del ONS y BCRD

Evolución del salario mínimo en las dos economías de mayor crecimiento de la región durante 1993-2014*

(En US\$) — Panamá — República Dominicana

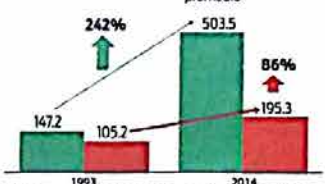


*Para RD se tomó el salario mínimo de las empresas grandes

Salario mínimo promedio y PIB per cápita*

(En US\$, mensual)

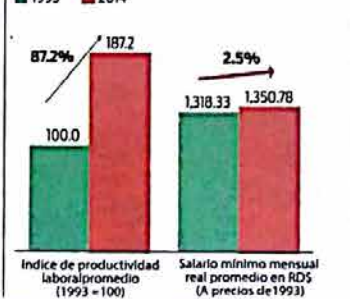
■ PIB per cápita mensual ■ Salario mínimo mensual promedio



*El salario mínimo promedio se calculó como el promedio simple de los tres salarios mínimos en dólares, del año correspondiente para los tres tamaños de empresas. El PIB per cápita mensual se calculó dividiendo el PIB per cápita anual por 12. Se utilizó población 10.6 millones para el 2014 y no el nuevo dato utilizado por el BCRD, estimado por la ONS, de 9.88 millones.

Salario mínimo real promedio y productividad laboral promedio*

■ 1993 ■ 2014



El aumento de 8.92% propuesto los empleadores parecería ser insuficiente si se estima el salario en dólares que implicaría a final del 2015 y se compara con el de finales del 2013*

■ 2013 ■ 2015



* Se asume tasa de cambio de RD\$45.50 a final del 2015

Fuente:ADK

Infografía: José M. Medrano

Costo de agua, luz, internet y teléfono es 75% salario mínimo

También representa el 35.41% del salario mínimo más alto

AMÍLCAR NIVAR

SANTO DOMINGO. Los principales servicios que se ofrecen a los ciudadanos tanto para entretenerse como para satisfacer necesidades de alimentación, de aseo o de comunicación, en algunas de sus cuotas más bajas podrían representar un monto de RD\$2,953 mensuales, los cuales a su vez, significan el 35.41% del salario mínimo más alto del país que es de RD\$11,292, y un 75.19% del más bajo, de RD\$6,880.

Tras un ejercicio realizado por Diario Libre, se pudo constatar que actualmente para una familia pequeña contar con los servicios de agua, luz, teléfono, televisión por cable e internet, aprovechando las ofertas del momento de algunas prestadoras de servicios, principalmente en el área de telecomunicaciones, tendrían que invertir en el menor de los casos, casi tres mil pesos. Si las familias decidieran elegir otros tipos de planes de servicios, sus costos se elevarían mucho más.

Esta suma se desglosa de la manera siguiente: RD\$1,899.75, que es el promedio de lo que cuesta en las dos telefónicas que ofrecen el combo de televisión por cable, teléfono e inter-



ARCHIVO/LUIS GOMEZ

Desde hace varios meses en RD se intenta subir los sueldos.

SERVICIOS ESTADO

■ El sociólogo, Cándido Mercedes consideró que desde el Estado hay una ausencia cuasi completa de políticas institucionales que beneficien a los sectores más vulnerables. Dijo que la mayoría de los trabajadores, a pesar de su bajo salario, tienen que gastar dinero en agua, tanto para tomar como para el aseo, así como en otros servicios que, según entiende, deben ser aportados por el Estado.

net; RD\$803.25 de 150 kilovatios de energía y RD\$250 por el servicio de agua que ofrecen tanto la Corporación de Acueductos y Alcantarillados de Santo Domingo (CAASD), como el Instituto Nacional de Agua Potable (Inapa), el

cual funciona para los distintos pueblos.

De estos servicios, el combo de cable, teléfono e internet, representa el mayor costo, el cual es un 20.22% de un salario mínimo de RD\$11,292, la energía eléctrica equivale a un 7.65% y el agua un 2.26%.

El hecho de que las telefónicas tengan ofertas de combo de varios servicios permite que la población se beneficie con precios más atractivos, porque si tuvieran que contratarlos de forma individual, entonces resultarían costosos.

En la actualidad una gran cantidad de personas no puede acceder a estos paquetes básicos de servicios porque sus ingresos no les alcanza para tenerlos.

Pero otras personas pueden contratar hasta los servicios premium que se ofre-

cen esas entidades, debido a la gran desigualdad social que existe en el país.

El sociólogo, Cándido Mercedes, consideró que estos servicios son imprescindibles en el mundo de hoy en día y, por tal razón, según entiende, deben estar al alcance de toda la población. "A nadie se le ocurre que esos servicios tú no lo tengas, esos son servicios de la modernidad, con eso se aprende más", precisó.

Manifestó que esos servicios representan el 35% del salario mínimo mayor, porque cuando se tenga que sacar del sueldo mínimo de un salario de zona franca ese porcentaje, aumentaría mucho más.

El interesado en temas sociales indicó que con ese mínimo mayor las personas sólo pueden acceder al 50% de las necesidades básicas, lo que según entiende, es el reflejo de una sociedad excluyente.

El experto manifestó que para que más personas puedan tener acceso a estos servicios, además de mejorar los salarios, se tienen que crear políticas públicas que permitan elevar la calidad de la salud, la educación y el transporte, para que a los ciudadanos les rindan más sus ingresos.

Aumento del salario mínimo sería de 14%



Cuatro reuniones han fracasado en lograr los nuevos niveles de salarios mínimos. ARCHIVO

DISCUSIÓN. La reunión de mañana del Comité Nacional de Salarios (CNS) tiene amplias posibilidades de que culmine con un aumento del salario mínimo, que sería negociado en un 14%, según fuentes cercanas al órgano tripartido.

De materializarse el aumento a ese nivel, sería la tercera ocasión, a partir del 2001, que se dispone un aumento de 14% en el salario mínimo del sector privado no sectorizado. La última reunión, el pasado día 13, no se consensó el aumento porque los representantes de los trabajadores pedían un 25% (nivel que implicaba una reducción del pedido original de 30%) y los empleadores propusieron un 8.92%.

Andy propone 13.92%

En su artículo semanal que publica los lunes en **elCaribe**, el economista Andrés Dauhaje hijo recomienda a los patronos aplicar un aumento de 13.92%.

El salario mínimo vigente, que el primero de junio próximo cumple dos años, fue fruto de un aumento de 14% en todos los niveles o clasificaciones que hay para el sector privado no sectorizado, que son las empresas industriales, comerciales y de servicios, y las jornadas agrícolas y las empresas de guardianes privados.

El domingo último el presidente de la

Confederación Patronal Dominicana (Copardom), Joel Santos, dijo que los empleadores van a la reunión de mañana con esperanza de que se logre un acuerdo para el aumento del salario mínimo.

Para que se dé ese acuerdo, las partes deberán modificar sus propuestas, para acortar la diferencia, que ahora es de 16 puntos porcentuales. Si se dividiera la diferencia, es decir, que los patronos suban ocho puntos a su propuesta de aumento de 8.92% y los sindicatos rebajen una proporción igual a su demanda de alza de 25%, entonces el alza sería de 17%, un nivel que ya fue aplicado en la resolución del 2011. **• elCaribe**

NIVEL DE REFERENCIA

Pasada resolución dejó abierta reunión posterior

Se cree que el aumento con mayor posibilidad de aplicar es un 14%, porque además de ser el mismo nivel que se hizo en el 2013, también es como un remanente pendiente porque en la discusión antecedente, cuando las centrales sindicales exigían un 28%, se acogió un 14% con la condición de juntarse nuevamente en el 2014 para completar el tema. No hubo más reunión.

Fiducia Popular es reconocida por Superintendencia

DISTINCIÓN. Fiduciaria Popular, S. A. fue reconocida por la Superintendencia de Valores (SIV) por ser la primera sociedad fiduciaria de oferta pública inscrita en el Registro del Mercado de Valores y Productos durante el año 2014.

La entrega del reconocimiento fue realizada por el señor Gabriel Guzmán, miembro del Consejo Nacional de Valores de la Superintendencia de Valores de la República Dominicana, en el marco de la conmemoración del décimo segundo aniversario de esta institución, cuyo objetivo es apoyar la labor de los participantes del Mercado de Valores y estimularles a buscar nuevos emisores, así como profundizar la oferta del mercado primario y mercado secundario a través de la estructuración de valores de oferta pública.

En ese sentido, el fideicomiso Málaga de oferta pública, aprobado por el Consejo Nacional de Valores el pasado 3 de marzo, amplía los escenarios de inversión con nuevas alternativas para los inversionistas que buscan diversificar su cartera. Este fideicomiso, compuesto por los inmuebles de alquiler corporativo Málaga I, Málaga II y Málaga III, propiedad del Consorcio Málaga, S.A., manejará un monto de hasta US\$15 millones, que serán colocados en el mercado primario mediante 15 emisiones, en tres años.

Este programa de emisiones reconocido por la SIV cuenta, además, con una calificación de Afo (N), otorgada por la agencia Feller-Rate, que avala el rol de Fiduciaria Popular como gestora del fideicomiso, el conocimiento del Consorcio Málaga como administrador del negocio inmobiliario y la calidad de los flujos operacionales que generan los inmuebles arrendados.

Los inversionistas interesados podrán comprar participaciones fiduciarias a través de Inversiones Popular, el puesto de bolsa del Grupo Popular, a un precio inicial de US\$1,000 cada una, que serán emitidas con cargo al patrimonio del fideicomiso. El rendimiento se pagará trimestralmente, como resultado de las utilidades o pérdidas generadas por el fideicomiso en ese tiempo, calculadas diariamente a partir del cierre operativo del día anterior. **• elCaribe**



Andrés Rivas, de Fiduciaria Popular, recibe el reconocimiento de Gabriel Guzmán, F.E.

“Cultivando Agua Buena” ayudará a 15 mil personas

PROYECTO. La iniciativa de responsabilidad social Cultivando Agua Buena Impactará positivamente en sus inicios a unas 15,000 personas que viven en pobreza en tres microcuencas seleccionadas del país.

El proyecto es una iniciativa del Ministerio de Energía y Minas con la cooperación del Gobierno de Brasil y el apoyo de más de 50 instituciones locales e internacionales. El plan es un modelo de inclusión social y de desarrollo sostenible instaurado por la empresa pública Itaipu Binacional, brazo social del Gobierno brasileño para la reducción de la pobreza bajo criterios de sostenibilidad, que inició hace 13 años logrando la recuperación de 220 microcuencas, su cobertura forestal, protección de suelos, ríos, arroyos, así como la inclusión productiva de pequeños agricultores. Luego de su entrada en vigencia en marzo de este año –tras un acuerdo entre los gobiernos dominicano y brasileño–, el proyecto desarrolló 18 diálogos participativos en las microcuencas de Arroyo Gurabo, Santiago, río Maimón, Juan Adrián y río Grande, Padre las Casas, con el propósito de conocer los problemas de esas zonas y diseñar y planificar soluciones integrales de manera conjunta. **• elCaribe**

Rones de Oliver ganan premios internacionales

PREMIOS. El ron OphimuS, formulado, añejado y embotellado en la zona franca de Santo Domingo, obtuvo en los primeros cuatro meses del año 17 medallas y numerosas distinciones internacionales.

Las medallas “Doble Oro” y “Oro” y las distinciones al “mejor ron en categoría” y “mejor ron en evento”, constituyen logros extraordinarios que representan un orgullo nacional, dijo Pedro Ramón López Oliver, director general de Oliver & Oliver Int. Inc, la empresa que produce el ron OphimuS.

Informó que en España, la Guía 2015, la más reconocida calificadora de vinos y destilados, le otorgó a OphimuS 25 Malt Whisky y OphimuS 25 Oporto, 97 puntos, la segunda mayor puntuación en una valoración de 160 rones. En esa misma medición la marca OphimuS 25 Summa Cum Laude logró 96 puntos y la tercera posición. En esa valoración los rones de Oliver, OphimuS, Cuaney, PuntaCana, Quorhum, Exquisito y Presidente fueron los únicos rones dominicanos en sobrepasar los 95 puntos, situándose en la categoría “Destilado Excepcional”. **• elCaribe**

INDICADORES ECONÓMICOS



En la bolsa. Wall Street terminó ayer con ganancias y nuevo récord de su principal índice, el Dow Jones de Industriales, que cerró con ascenso del 014 por ciento.

COTIZACIONES MARTES 19

Petróleo	59.551 barril	↓
Oro	1,227.60 onza	↑
Plata	17.73 onza	↑
Cacao	3,140 tm	↑
Azúcar	16.92 libra	↓
Café	137.35 tm	↑

TASAS DE CAMBIO

BANCOS	COMPRA	VENTA
Dólar	44.40	44.90
Euro	48.00	53.00
AGENCIAS	COMPRA	VENTA
Dólar	44.70	44.90
Euro	↓ 50.00	↓ 51.50

BOLSA DE VALORES

	SALDO (PTS.)	CAMBIO (%)
D. Jones	18,298.88	0.14 ↑
Nasdaq	5,078.44	0.60 ↑



La experta peruana Albin Ruiz abogó por una política inclusiva de reciclaje para añadir valor a la basura. EDWARD ROUSTAND

Casi 15 mil buzos viven de la basura en el país

ECONOMÍA. Alrededor de 15 mil personas se dedican a recolectar materiales reciclables con fines de negocio, principalmente en los vertederos y calles del Gran Santo Domingo y Santiago, donde se produce el mayor volumen de basura que se genera en el país.

Los "buzos", como popularmente se les conoce, que pueden ganar entre RD\$500 y RD\$1,500 a diario, demandaron ayer de los gobiernos locales su inclusión en los planes de manejo para hacer más eficiente una práctica que contribuye a reducir el volumen de residuos que llega a los vertederos y a mejorar la calidad ambiental, según explicó el presidente del Movimiento Nacional de Recicladores, Felipe Rosario.

Y aunque el país produce más de 13 mil toneladas de residuos sólidos diariamente, que se vierten en los más de 350 vertederos a cielo abierto del país, sin obedecer a ningún tipo de control sobre el impacto al medio ambiente y la salud de la población, apenas el 10% de los materiales son recuperados con fines de reutilización, dejando de aprovechar el potencial económico que esta actividad representa.

Para analizar esta realidad, expertos nacionales e internacionales, autoridades municipales, empresarios y los propios recicladores coincidieron ayer en el Seminario internacional "Del caos de la basura a la industria de los residuos sólidos: Análisis financiero de la cadena de valor del reciclaje en RD", donde la experta peruana Albin Ruiz, reveló que en el 2014

PLAN PILOTO

Mocanos comenzaron a separar residuos sólidos

Durante la actividad, el alcalde del municipio de Moca, Remberto Cruz, presentó los resultados del plan piloto que lleva a cabo ese Ayuntamiento en siete sectores donde han logrado concienciar a sus moradores sobre la importancia de la separación en origen de los residuos orgánicos, inorgánicos reciclables y no reciclables. Explicó que luego de organizar encuentros con las juntas de vecinos y visitar casa por casa a las familias para enseñarlas a separar los tres componentes, se construyeron varios centros de acopio y contenedores donde el equipo de recolectores deposita los desechos diferenciados luego de recogerlos en las casas. Expresó que la recolección de metales, plásticos y vidrios y su venta a una empresa exportadora de Santiago les ha reportado ingresos mensuales por RD\$40,980. Explicó que para su implementación en todo el municipio se requiere de una inversión de más de 5 millones de pesos, al tiempo que destacó que el reciclaje está contribuyendo a maximizar la vida útil del vertedero, a promover la participación ciudadana y a proteger del medio ambiente con la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero. La actividad fue auspiciada por la Cooperación Extremeña, el Centro de Innovación Atabey y el Ministerio de Medio Ambiente.

las exportaciones de productos reciclados en América Latina alcanzaron los US\$97,275 millones.

Sin embargo, la presidenta y fundadora de Ciudad Saludable, deploró que a pesar de los beneficios económicos para los recicladores, el ahorro de gastos para los ayuntamientos y la menor utilización de recursos naturales en la fabricación de productos, muchos materiales de valor se pierden en los vertederos, debido a la baja participación de la población y los grandes generadores, así como por la poca existencia de programas de recolección efectiva.

En ese sentido, criticó que las miles de personas que trabajan en el reciclaje en la región lo hagan en situaciones muy precarias por la falta de normativa que regule la actividad y promueva la inclusión de los recicladores al sector formal.

Ruiz recomendó al sector público establecer las normas para la consolidación de la cadena de valor económico -financiero del reciclaje, promover la inversión en el sector del reciclaje mediante exoneraciones de tasas arancelarias y sobre todo un sistema de fiscalización.

60% de vertederos contaminan ríos


De su lado, el asesor en Política de Residuos Sólidos del Poder Ejecutivo y aspirante a la alcaldía del Distrito Nacional, Domingo Contreras, reveló que de acuerdo al inventario elaborado por el Ministerio de Medio Ambiente, el 60% de los vertederos del país se encuentran en zonas con presencia de acuíferos y que el 89% está localizado a menos de mil metros de algún arroyo, río o cañada.

Contreras afirmó que así como los recientes fuegos forestales que han afectado zonas boscosas del país han recibido la atención de varios sectores de la sociedad, asimismo, el problema de la basura que contamina a diario las fuentes de agua debe ser solucionado.

Señaló que movidos por esa preocupación, en enero pasado, Medio Ambiente elaboró un "Procedimiento para la recuperación de multimateriales con valor comercial", con el fin de incrementar a un 20 o 25% la cantidad de residuos sólidos reciclados por todos los sectores de la población. ● MARÍA TERESA MOREL

30

Diarario Libre



Completo y gratis

Sábado
23-5-2015

Nº 4259, Año 15
Santo Domingo, RD
www.diariolibre.com



**LOS SÁBADOS
SON PARA LEER**

estilos

CRUZ DIO EL 17

Nelson Cruz despachó su jonrón 17 de la temporada en el triunfo de Seattle P26



40

Sindicatos no impugnarán 14%

Consideran el alza debe ser mayor; anuncian jornada de protestas

SD. Las centrales sindicales afirmaron ayer que, aunque no impugnarán el 14% de aumento salarial que decidieron los representantes del empresariado y del gobierno en el Comité Nacional de Salarios, no fa-

vorecen dicho incremento.

Los sindicalistas advirtieron que encabezarán constantes actividades de protesta para exigir un aumento salarial de 30% en el sector público y un incremento mayor del

14% que impuso el sector privado en componenda con el Gobierno. Los presidentes de la CNUS, la CASC y la CNTD, Rafael-Pepe Abreu, Gabriel del Río Doñé y Jacobo Ramos, respectivamente, aseguraron, en

un documento entregado en rueda de prensa, que coordinarán acciones con organizaciones campesinas, barriales, populares, sociales y profesionales para movilizarse con gran magnitud en las calles. P13

Noticias.

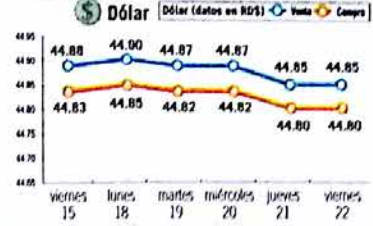
Arrestan a tres policías por la fuga de presos. P6

Investigan el robo de RD\$4.2 MM en la CD. P7

Comienzan lluvias Stgo. y la Línea Noroeste. P6

Monseñor O. Romero será beatificado hov. P9

Economía.



Sindicalistas no impugnarán, pero no favorecen 14% aumento

Advierten que protestarán por empleados públicos y privados

AMÍLCAR NIVAR
SANTO DOMINGO. Las centrales sindicales manifestaron ayer que, aunque no impugnarán el 14% de aumento salarial que decidieron sólo los representantes del empresariado y del gobierno en el Comité Nacional de Salarios (CNS), el movimiento sindical no favorece dicho incremento.

En ese sentido, los sindicalistas advirtieron que encabezarán constantes actividades de protesta para exigir un aumento salarial de 30% en el sector público y un incremento mayor del 14% que impuso el sector privado en componenda con el Gobierno.

Sin embargo, ante la denuncia de los sindicalistas de que hubo una componenda entre el gobierno y los empresarios para aprobar el reciente aumento que se decidió en el CNS para los trabajadores privados no sectorizados, y a pesar de que se ha solicitado la opinión de la ministra de Trabajo con relación al mismo, la funcionaria guarda silencio.

Ayer la persona encargada de ser el enlace entre el Ministerio de Trabajo y los periodistas prometió a Diario Libre que hablaría con la ministra para tratar de conseguir su opinión,



Las centrales fijaron su posición ayer en rueda de prensa.

DEBILIDAD SINDICAL POR GOBIERNOS

Ante la pregunta sobre si hay debilidad en el sector sindical para hacer frente a los empresarios, el presidente de la CNTD, Jacobo Ramos, manifestó que la principal debilidad que tienen los sindicatos es que han tenido que lidiar con gobiernos que no han obligado a los empresarios a cumplir con la ley. "Aquí no se respeta la libertad sindical, tú constituyes un sindicato, y al otro día están en las calles sus dirigentes, y cuando recurre a la justicia, o recurre a la administración de Trabajo, no encuentra respuestas", dijo.

pero al cierre de esta sección no se había recibido ninguna respuesta.

El movimiento sindical, representado por Rafael -Pepe- Abreu, presidente de

la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS); Gabriel del Río Doñé, secretario general de la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC) y Ja-

co Ramos, presidente de la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD) advierten que coordinarán acciones con organizaciones campesinas, barriales, populares, sociales y profesionales para protestar con gran magnitud en las calles.

Así lo fijaron en un documento que entregaron ayer en una rueda de prensa en la que consideraron que el salario mínimo en el país debe ser de RD\$20,000 al mes.

Calificaron como "una vergüenza" los sueldos que devengan los empleados públicos y privados en la República Dominicana, y el hecho de que existan 17 salarios mínimos.

Expresaron que el alza salarial de 14% no mejorará las condiciones de vida de los trabajadores ni dinamizará la economía como esperaban amplios sectores de la vida nacional. "pues ese monto sólo beneficiará a los que ganan salarios mínimos, y en el caso de quienes devengan 11,292 pesos, que es el mínimo más alto, se les elevará a 12,873 pesos mensuales".

Por esa razón, los sindicalistas entienden que con ese nuevo salario no se podrá alcanzar ni la mitad de la canasta básica".

El 53% de remesas que salen de RD van a Haití

SD. El 53% de los US\$808 millones enviados al exterior en remesas desde República Dominicana van hacia Haití, país seguido por España, a donde llega el 11% los envíos dominicanos, según cálculos de la firma Deloitte con informaciones del Banco Mundial.



RD recibió US\$4,571 millones.

En el tercer lugar como receptores de remesas dominicanas están Francia y Estados Unidos, ambos con 5%. Le siguen China, Alemania e Italia, con 3% y otros países con 16%.

En 2014, República Dominicana recibió en remesas un total de US\$4,571 millones, de los que el 75% -o tres de cada cuatro dólares- proviene de Estados Unidos, el 11% de España, el 4% de Puerto Rico, el 3% de Italia, Suiza, Venezuela y Alemania con 1% y otros países con 5%.

Deloitte destaca que "es evidente la fuerte dependencia que tienen las remesas que vienen desde los Estados Unidos, y por su recuperación económica, se espera que el año próximo el flujo aumente entre un 7% y 8%", según el FOMIN. De acuerdo con la firma, el movimiento de remesas representa más del 8% del PIB de la República Dominicana y el 37% de la deuda externa al mes de abril.

Precios combustibles se mantienen sin variación

SD. El Ministerio de Industria y Comercio mantendrá sin variación los precios de los combustibles para la semana del 23 al 29 de mayo.

La gasolina premium seguirá con el precio de RD\$225.90 y la gasolina regular, a RD\$204.50. El gasoil óptimo permanece en RD\$186.20, y el avtur seguirá a RD\$121.10.

El gasoil premium tiene un precio de RD\$174.70 y el gasoil regular, de RD\$166.70. El kerosene, a RD\$152.50 y el fueloil, a RD\$99.63. El GIP tiene un precio de RD\$87.50 y el gas natural, de RD\$31.44 por metro cúbico.

La tasa de cambio promedio para el cálculo de los precios de los combustibles es de RD\$44.89, según sondeo realizado por el Banco Central.

Discreción abre las puertas a la discriminación laboral

En el país se está haciendo común negar trabajo a quienes viven con obesidad

DISCAPACIDAD Y TRABAJO

RAFAEL ALONSO RIJO
ralonso@elcaribe.com.do

Muchas de las dificultades de las personas que viven con discapacidad para ser empleadas provienen de las propias empresas, en el caso del sector privado, cuyos departamentos de recursos humanos se reservan el derecho de no revelar al solicitante las razones del porqué no fueron escogidos, dejando las puertas abiertas hacia la discriminación.

Y es que para el sector empresarial, una persona con discapacidad representa un incremento en la nómina que no se correspondería con el nivel de productividad esperado, en comparación con otra que viva en condición normal.

Es de ahí que a la hora de seleccionar al futuro empleado no solo se evada el mandato del 2% que establece la Ley 5-13 sobre discapacidad en la República Dominicana, sino que se va más allá, asumiendo una práctica discriminatoria contra personas que tienen condiciones de salud que la legislación dominicana todavía no considera discapacidad. La abogada Ebarista Rodríguez, con experiencia en derecho laboral, señala que el problema radica en que los niveles de discreción hacen muy difícil establecer una línea que defina cuándo hay discriminación laboral.

Afirma que se han documentado casos de personas que no han sido escogidos para un puesto debido a su estado de obesidad, a pesar de que su currículo los posiciona mejor que otros aspirantes.

Señala que igualmente se han registrado rechazos y despidos de personas que padecen lumbalgia, dolores extremos de



Se está haciendo común negar trabajo a las personas con obesidad. ARCHIVO



A las personas que viven con discapacidad se les dificulta obtener un puesto de trabajo. DANNY POLANCO

espalda que provocan que quienes lo padecen presenten un nivel de ausentismo laboral notorio.

Obesidad y discapacidad

Rodríguez plantea que la obesidad debe ser considerada una discapacidad cuando limita el desarrollo normal de la vida de una persona, como es obtener un puesto de trabajo. Dijo que a nivel internacional se han establecido jurisprudencias en ese sentido, y puso como ejemplo, que en diciembre del año 2014 un tribunal de la Unión Europea dictaminó en ese sentido al tratar el caso Karsten Kaltoft, un hombre danés que trabajaba cuidando niños hasta ser despedido y para entonces pesaba una 352 libras.

"El tribunal dijo que si la obesidad supone una dificultad para una participación completa y efectiva de la persona en su centro de trabajo, entonces la obesidad debe ser considerada una discapacidad", apuntó. "Las leyes dominicanas no consideran la obesidad y la lumbalgia como discapacidades, pero los departamentos de recursos humanos de las empresas sí le dan ese tratamiento y cuando ven una persona con obesidad la descarta, y lo mismo sucede cuando las ausencias por dolores de espalda se hacen más frecuentes", afirma Manuel María Mercedes, presidente de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, quien ratifica que el trabajo es un derecho fundamental.

Práctica generalizada

La discriminación laboral contra las personas que viven con discapacidad es una práctica generalizada en el país y traspasa,

incluso, el ámbito empresarial.

Esta realidad fue confirmada a el Caribe por tres gerentes de recursos humanos de igual número de empresas, aunque bajo la condición del anonimato, ya que son conscientes de que las prácticas discriminatorias son penalizadas por la Ley.

Pero lo cierto es que la discriminación sobrepasa el ámbito empresarial. Al comentar el tema de este trabajo, una compañera de trabajo lo confirmó al recordar que recientemente rechazó los servicios de una doméstica porque entendió que su nivel de gordura no le permitiría tener la movilidad necesaria para ejecutar plenamente sus tareas.

La discriminación contra la persona que vive con discapacidad se hace más patentes por el hecho de que la Ley 5-13 no dispone de un sistema de sanciones que penalice la discriminación por motivos de discapacidad en el acceso al trabajo.

Manuel María Mercedes señala que la ley dice en su artículo 140 que las violaciones "son sancionadas de acuerdo a lo estipulado por la misma ley, por el Código Penal, Código Civil y legislaciones especiales, pudiéndose incoar demandas por reparación en daños y perjuicios en las que figuren como demandantes, agrupaciones de personas con discapacidad o individuos, en cuyos casos se podrá solicitar indemnización a favor del Consejo Nacional de Discapacidad".

Igualmente observa que los valores resultantes del antedicho concepto se destinarán exclusivamente para el Conadis.

"Esto deja a las personas afectadas por actos discriminatorios sin la posibilidad de ser resarcidos", subrayó. ●

OBSERVACIONES



Se han documentado casos de discriminación laboral por motivo de obesidad del aspirante al puesto"

Ebarista Rodríguez
ABOGADA



Las personas discriminadas por motivos de discapacidad tienen poca posibilidad de ser resarcidos"

Manuel María Mercedes
PRESIDENTE DERECHOS HUMANOS



MINISTERIO DE TRABAJO

"AÑO DE LA ATENCIÓN INTEGRAL A LA PRIMERA INFANCIA"

RESOLUCIÓN No. 1/2015 Sobre Salario Mínimo Nacional para los trabajadores del sector Privado No Sectorizado

EL COMITÉ NACIONAL DE SALARIOS

En virtud de las atribuciones que le confieren los artículos Nros. 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463 y 464 del Código de Trabajo y su Reglamento interno No. 512 de fecha 10 de diciembre de 1997, dicta la siguiente:

RESOLUCIÓN

OÍDAS: Las exposiciones y argumentaciones de los representantes de los trabajadores en las sesiones celebradas por el Comité Nacional de Salarios en fechas 14 de enero, 26 de febrero, 26 de marzo, 22 de abril, 13 y 20 de mayo del año dos mil quince (2015).

OÍDAS: Las exposiciones de los empleadores a través de sus representantes en las sesiones celebradas por el Comité Nacional de Salarios en fechas 14 de enero, 26 de febrero, 26 de marzo, 22 de abril, 13 y 20 de mayo del año dos mil quince (2015).

OÍDAS: Las exposiciones de los miembros permanentes del Comité Nacional de Salarios en las sesiones celebradas por el Comité Nacional de Salarios en fechas 14 de enero, 26 de febrero, 26 de marzo, 22 de abril, 13 y 20 de mayo del año dos mil quince (2015).

OÍDA: La exposición de motivo del Director General de Salarios.

OÍDA: La propuesta presentada por los miembros permanentes del Comité Nacional de Salarios, a través de su Director.

CONSIDERANDO: Que son atribuciones del Comité Nacional de Salarios, la revisión de las tarifas de salarios mínimos que rigen las relaciones de trabajo de todas las actividades económicas del país, mediante la debida ponderación de todos los factores que inciden en cada una de ellas, para que el salario cumpla, no sólo con su función de remunerar el trabajo realizado, sino también con la de contribuir a asegurar el nivel de vida de los asalariados, ya que el mismo constituye su principal fuente de ingreso indispensable, para su subsistencia y la de sus familiares.

CONSIDERANDO: Que la consagración al trabajo y el aumento de la productividad son condiciones esenciales para asegurar el nivel de vida de los asalariados, especialmente el de los menos remunerados.

CONSIDERANDO: Que son atribuciones del Comité Nacional de Salarios convocar, a solicitud de parte, a los empleadores y trabajadores para la revisión de las tarifas de salarios mínimos, cuando se demuestre que las mismas afectan la economía nacional.

CONSIDERANDO: Que el Art. 11 del Reglamento No. 512-97, de fecha 10 de diciembre del año 1997, establece que las decisiones del Comité serán adoptadas con el voto de la mitad más uno de los miembros que conforman este organismo.

VISTA: La Resolución No. 2/2013, de fecha 03 de julio del año 2013, dictada por el Comité Nacional de Salarios, que fija el salario mínimo de carácter nacional para los trabajadores del sector Privado No Sectorizado.

VISTA: La propuesta de aumento de salario presentada por el sector trabajador, Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNU), Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC) y la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD).

VISTA: La propuesta presentada por el sector empleador, Confederación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM).

VISTOS: Los demás documentos que forman el expediente.

En virtud de las atribuciones que le confieren las disposiciones vigentes:

RESUELVE:

PRIMERO: REVISAR, como al efecto se **REVISA,** la Resolución No. 2/2013, dictada por el Comité Nacional de Salarios, en fecha tres (03) de julio del año 2013, mediante la cual se fija el salario mínimo nacional para los trabajadores del sector privado no sectorizado que prestan servicios en las distintas empresas del país.

LIC. FÉLIX HIDALGO

DIRECTOR GENERAL DEL COMITÉ NACIONAL DE SALARIOS

MARÍA NOEMÍ DÍAZ SEGURA

SECRETARIA

De conformidad con lo que dispone el artículo No. 461 del Código de Trabajo, tanto los trabajadores como los empleadores, o cualquier parte interesada, podrán dirigirse por escrito al Ministro de Trabajo, dentro de los quince (15) días a contar de la fecha de la presente publicación, formulando sus objeciones a la presente resolución.

En Santo Domingo, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los veintiocho (28) días del mes de mayo del año dos mil quince (2015).

LIC. MARITZA HERNÁNDEZ

MINISTRA DE TRABAJO

SEGUNDO: FIJAR, como al efecto se **FIJA,** la siguiente tarifa de salario mínimo nacional para los trabajadores que prestan servicios en las distintas empresas del país en todo el territorio nacional, cuyo importe será el que se indica a continuación:

a) **DOCE MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y TRES PESOS CON 00/100 (RD\$12,873.00)** mensuales, para los que prestan servicios en empresas industriales, comerciales o de servicios, cuyas instalaciones o existencias, o el conjunto de ambos elementos, igualen o excedan de la cifra de cuatro millones de pesos dominicanos (RD\$4,000,000.00).

b) **OCHO MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA PESOS CON 00/100 (RD\$8,850.00)** mensuales, para los que prestan servicios en empresas industriales, comerciales o de servicios, cuyas instalaciones o existencias, o el conjunto de ambos elementos, igualen o excedan de la cifra de dos millones de pesos dominicanos (RD\$2,000,000.00) y no excedan la cifra de cuatro millones de pesos dominicanos (RD\$4,000,000.00).

c) **SIETE MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y TRES PESOS CON 00/100 (RD\$7,843.00)** mensuales, para los que prestan servicios en empresas industriales, comerciales y de servicios, cuyas instalaciones o existencias, o el conjunto de ambos elementos, no excedan de la cifra de dos millones de pesos dominicanos (RD\$2,000,000.00).

d) **DOSCIENTOS SESENTA Y SIETE PESOS (RD\$267.00)** diarios, por jornada de diez (10) horas diarias, a favor de los trabajadores del campo; salario mínimo que aumentará o disminuirá proporcionalmente, cuando la jornada de trabajo comprenda un período mayor o menor de diez (10) horas diarias.

TERCERO: FIJAR, como al efecto se **FIJA,** en **DIEZ MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y DOS PESOS (RD\$10,552.00)** mensuales, para todos los trabajadores que prestan servicios como vigilantes en las empresas de guardianes privados.

CUARTO: Las nuevas tarifas salariales indicadas más arriba serán aplicadas a partir del primero (1ro.) de junio del presente año (2015).

QUINTO: Las tarifas fijadas en el artículo segundo de esta Resolución se calcularán por horas de trabajo, dividiendo el salario mensual entre 23.83 y el resultado de esta operación dividiéndolo entre 8, para los trabajadores que prestan servicio a tiempo parcial en empresas industriales, comerciales o de servicios.

Se entiende por trabajo a tiempo parcial, prestar servicios por un tiempo que no exceda de veintinueve (29) horas a la semana, sin que en ningún caso se pueda laborar por encima de este límite ni prestar servicios en horas extras de trabajo.

SEXTO: El salario mínimo del aprendiz se pagará conforme a lo dispuesto por el Art. 257 del Código de Trabajo, pero calculado en base a las horas de formación práctica efectuadas en la empresa en donde presta sus servicios.

SÉPTIMO: Las partes acuerdan que en la próxima resolución que fijará las tarifas de salarios mínimos para sector privado No Sectorizado, se aplicará la ley vigente que establece los criterios para la clasificación de las micro, pequeñas y medianas empresas. Se acuerda conformar una comisión integrada por un representante del Ministerio de Trabajo, un representante del Ministerio de Industria y Comercio, un representante de la Dirección General de Impuestos Internos, el tesorero de la Seguridad Social, tres representantes de las organizaciones laborales y tres representantes del sector empleador, con la finalidad de que en un plazo de 6 meses a partir de la entrada en vigencia de la presente resolución, identifiquen la clasificación de cada una de las empresas. Queda a cargo del representante del Ministerio de Trabajo la convocatoria de esta comisión.

OCTAVO: La presente Resolución modifica, en cuanto sea necesario, cualquier otra que le sea contraria.

NOVENO: Esta Resolución debe ser fijada de manera permanente en un lugar visible de cada establecimiento en donde se realice el trabajo.

DADA: En la ciudad de Santo Domingo, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los veinte (20) días del mes de mayo del año dos mil quince (2015), a los 171 años de la Independencia Nacional y 151 de la Restauración.

Nerynes Reyes Sánchez
Matricula 06-0795

Asesora
Dra. Aracelis Betances D.

Jurado

Jurado

Jurado

Calificación

Nerynes Reyes Sánchez

Santo Domingo
Junio, 2015