

## DOCTRINA

## El Nuevo Código de Trabajo. Resumen Ejecutivo

Norman de Castro Campbell\*

### I.- Antecedentes de la Nueva Legislación de Trabajo

El 9 de Octubre de 1990, el Poder Ejecutivo nombró una comisión de tres miembros "...a fin de revisar y modernizar el Código de Trabajo vigente..." (el cual databa del año 1951), como resultado de la presión interna originada por la inestable situación social y económica prevaleciente en el país a mediados del 1990 y a presiones de organismos internacionales como la OIT, a fin de que, por una parte, se liberalizara la economía de la República Dominicana y, por otra, se actualizara el ordenamiento jurídico nacional, y el laboral, en particular.

La citada comisión (compuesta por tres de los más destacados jus-laboralistas de la nación), después de una intensa labor de tres meses, presentó un proyecto de reforma al Código de Trabajo que inmediatamente causó gran revuelo entre todos los sectores relacionados. El citado proyecto más que una mera revisión del Código anterior, constituía en realidad un Nuevo Código de Trabajo.

Muy avanzado para la realidad laboral dominicana, según algunos; de muy tímidos cambios, según otros. En todo caso el mayor mérito de esta nueva codificación radica en condensar y simplificar en un solo y coherente cuerpo legal de 740 artículos la totalidad de la legislación labo-

ral dominicana, constituida por un enorme y disperso número de leyes, decisiones de la Suprema Corte de Justicia, Resoluciones de la Secretaría de Estado de Trabajo y Recomendaciones de la OIT.

Año y medio después, y tras varios intentos de aprobar el proyecto de Nuevo Código de Trabajo (en lo adelante, "N.C.T.") en el Congreso, se produjo -por intermediación de la Iglesia Católica- un acuerdo entre los sectores patronal y obrero, así como los principales partidos políticos de la nación. En este acuerdo se convino discutir la propuesta de nueva legislación fuera de los canales legislativos, a fin de minimizar y reducir las diferencias existentes sobre la misma entre las partes interesadas y someter un proyecto conjunto, fruto de la concertación entre las partes.

Procediéndose así, ya a mediados del mes de mayo del presente año, la Cámara de Diputados conoce y aprueba, en condiciones de urgencia, la versión íntegra del proyecto del N.C.T. surgida de la concertación obrero-patronal; la cual se caracteriza por un enfoque más mesurado de la realidad laboral dominicana, que redujo en gran medida los derechos y concesiones introducidos en el proyecto original en favor de la clase laboral. Unos días más tarde, la versión aprobada del proyecto fue sometida al Senado de la República que, igualmente en condiciones de urgencia y sin realizar cambio alguno, votó el N.C.T. en dos lecturas consecutivas, el 25 de mayo de 1992.

El N.C.T. fue promulgado finalmente por el Poder Ejecutivo en fecha 29 de mayo de 1992; entrando en vigencia en fecha 17 de junio de 1992, al ser publicado oficialmente en la víspera, con el nombre de **Ley 16-92**.

El amplio abanico de cambios e innovaciones introducidos por el N.C.T. a la legislación laboral dominicana nos obliga a revisar los princi-

\* Licenciado en derecho Magna Cum Laude PUCMM, 1988. Maestría en Derecho Privado de los Negocios, Universidad de Bordeaux, 1989. Diplomas Superiores en Derecho Civil y Ciencias Políticas, Universidad de París II, 1990. Abogado Asociado de la firma Pellerano & Herrera.

pales aspectos de esta reforma con cierto detalle.

## II.- El Nuevo Código de Trabajo: Las Principales Reformas Introducidas a la Legislación Laboral Dominicana.

A fin de proveer una sucinta, aunque completa, revisión del N.C.T. se hace necesario seguir la división en nueve libros del mismo, encabezada por una declaración de principios fundamentales.

### A - Los Principios Fundamentales

El N.C.T. consigna los ocho (8) principios fundamentales del Código anterior, reformulando el contenido de algunos de ellos; pero, sobre todo, añade cinco nuevos principios fundamentales, originados en su mayoría en la práctica laboral y aceptados por igual en nuestra jurisprudencia laboral, a saber:

a) *Principio II:* Afirma el llamado principio de la "libertad de trabajo" introducido en este N.C.T. como clara respuesta a pasadas acusaciones de práctica laborales inhumanas en el país, particularmente en la industria cañera.

b) *Principio III:* El cual establece el **ámbito de aplicación del N.C.T.**, retomando la exclusión, previamente regulada por el Artículo 3 del anterior Código y por algunas leyes particulares, de: 1) los empleados públicos o del Estado, a menos que leyes particulares determinen lo contrario; y 2) los miembros de la Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

c) *Principio VII:* El mismo repite, aunque explicándola, la tradicional **prohibición a toda desigualdad de tratamiento respecto a los trabajadores de una misma empresa**; condenando en consecuencia cualquier discriminación, por el motivo que sea en el lugar de trabajo.

d) *Principio VIII:* El mismo otorga status de principio fundamental a la máxima "**In Dubio Pro Operario**" o de la norma más favorable,

consistente en que en caso de duda frente a una determinada disposición legal o entre varias disposiciones legales concurrentes, la ley laboral debe ser interpretada en el sentido que más beneficie al trabajador. Se trata de una norma mundialmente admitida en el moderno Derecho del Trabajo.

e) *Principio IX:* Otorga igualmente status de principio fundamental a una norma generalmente aceptada en Derecho del Trabajo, según la cual los hechos, la realidad laboral, deben primar sobre las provisiones escritas en el contrato de trabajo.

f) *Principios X y XI:* Los mismos retoman la protección establecida en el Principio VII del Código anterior, para **la mujer y el trabajador menor de edad**; otorgándoles un tratamiento igualitario y destacando que frente a los mismos, las únicas diferencias que deben admitirse, son aquellas fundadas en la necesidad de proteger la maternidad y los derechos de los menores a la educación.

g) *Principio XII:* Otorga el status de "**derechos básicos**" de los trabajadores a nociones tales como la libertad sindical, el derecho a un salario justo, a la capacitación profesional, y a la preservación de la dignidad e integridad de la persona del trabajador.

### B- Libro Primero: Del Contrato de Trabajo

El N.C.T. dedica su Libro Primero, con algo más de 100 Artículos, a reglamentar las condiciones generales de los contratos de trabajo. Los principales cambios introducidos a la reglamentación de dichos contratos por la nueva legislación, son los siguientes:

1) En cuanto al léxico laboral, el nuevo Artículo 2 sustituye la palabra "patrono", tradicionalmente utilizada para denominar a la persona física o moral, por el término "em-

**pleador**"; mientras que el nuevo Artículo 3 introduce a nuestro derecho las definiciones de las palabras "**Empresa**", como la "unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios", y **establecimiento**, la unidad técnica que se integra y contribuye a la realización de los fines de la empresa.

2) En lo relativo a las condiciones de trabajo el nuevo Artículo 9 consagra la posibilidad reconocida al trabajador "...de prestar servicio a más de un empleador en horarios de trabajo diferentes". Concepción ésta admitida por la Suprema Corte de Justicia desde el año 1968.

3) El nuevo Artículo 13 introduce una noción que choca claramente con los principios vigentes del Derecho Civil y Comercial, cuando establece que siempre que una o más empresas, aún cuando éstas tengan personalidad jurídica propia, se encuentren bajo el control de otra empresa o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico, "...serán solidariamente responsables...", si han mediado maniobras fraudulentas, a los fines de las obligaciones contraídas con sus trabajadores.

4) El Párrafo único del Artículo 16 crea una innovación de gran importancia desde el punto de vista procesal, cuando *exime al trabajador de la carga de la prueba sobre los hechos establecidos en documentos que la ley obliga al empleador a comunicar o conservar*. Este requerimiento obligará de hecho a los empleadores a documentar adecuadamente toda relación de trabajo, de conformidad a la legislación vigente.

5) El Artículo 29 que trata los contratos relativos a trabajos que por su naturaleza sólo duran una parte del año o **contratos por cierto tiempo**, establece que los mismos terminan sin responsabilidad alguna para las partes; aunque agrega que en caso de que tengan una duración mayor de cuatro meses, el trabajador tendrá derecho a obtener una "**Asistencia**

**Económica**" del empleador, de acuerdo con lo señalado en el Artículo 82 del N.C.T.

6) En lo relativo a los contratos para obra o servicios determinados, el nuevo Artículo 31, aclara la noción de "**labor sucesiva**"; estableciendo que es aquella que ocurre cuando un trabajador vuelve a laborar en otra obra del mismo empleador iniciada en un período no mayor de dos meses de concluida la primera.

7) Se consagra mediante el nuevo Artículo 41 el llamado **Jus Variandi**; es decir, el derecho del empleador a introducir cambios en las labores del empleado, fundamentándose para ello en la necesidades y requerimientos de la empresa y de la producción. Se trata de una concepción admitida por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia desde el año 1957.

8) El Artículo 42 establece las únicas dos medidas disciplinarias que puede aplicar el empleador: i) La amonestación; y ii) La anotación de las faltas por su gravedad en el registro del trabajador; ambas sin perjuicio de los derechos que le acuerda al empleador el Artículo 88, relativo al despido, cuando ello fuera de lugar.

9) El "**acoso sexual**", una noción sin precedente en la legislación Dominicana, es introducida por el Artículo 47-9o cuando prohíbe al empleador ejercer acciones contra el trabajador que puedan considerarse como de "**acoso sexual**", así como apoyar o no intervenir en el caso de que lo realicen sus representantes. Se hace necesario aclarar que las mencionadas actividades están prohibidas también al empleado desde el Artículo 78-4º. del Código anterior, el cual prohíbe incurrir en faltas de honradez o probidad contra algunos de sus compañeros, lo cual ha sido retomado en el nuevo Artículo 88-4º.

10) En lo relativo a la **suspensión del contrato de trabajo**, aún cuando consagra la mayoría de la provisiones del Código anterior, el N.C.T. agrega un Párrafo en su Artículo 52

según el cual, en caso de accidente o enfermedad, si el trabajador no está asegurado por falta imputable al empleador "...éste último cargará con los gastos médicos y las indemnizaciones correspondientes...".

11) El nuevo Artículo 54, incrementa los períodos de licencia con disfrute de salario reconocidos por la ley al trabajador en ciertas ocasiones, a saber:

i) *Cinco (5) días de licencia en caso de matrimonio*, en lugar de los tres días reconocidos por el Código anterior;

ii) *Tres (3) días de licencia, en caso de fallecimiento de un familiar inmediato o de la compañera*, en lugar de dos (2) días de licencia reconocidos anteriormente; y

iii) *Dos (2) días de licencia, en caso de alumbramiento de la esposa o compañera debidamente registrada en la empresa*, en lugar del único día reconocido en el Artículo 48 del Código anterior.

12) Aún cuando el Título relativo a la Modificación del Contrato de Trabajo ha sido reformado casi enteramente por el N.C.T.; el nuevo Artículo 65 establece que la cesión de la empresa, de una sucursal o dependencia de la misma, debe ser notificada por el empleador al sindicato, a los trabajadores y al Departamento de Trabajo en las 72 horas de ocurrida dicha cesión. En caso de incumplimiento comprometen solidariamente su responsabilidad el empleador sustituto y el sustituido, agrega el Artículo.

13) En cuanto a las causas de Terminación sin Responsabilidad para las Partes del Contrato de Trabajo, el nuevo Artículo 67 no retiene "las causas establecidas por las partes en el contrato de trabajo" tal y como se establece en el Artículo 61 del Código anterior.

Por otra parte, las otras causas de terminación sin responsabilidad, anteriormente comprendidas en el Artículo 68 del Código anterior,

han sido reducidas por el nuevo Artículo 74, al caso fortuito y la fuerza mayor.

14) En cuanto a las causas de Terminación con Responsabilidad para alguna de las Partes, el nuevo Artículo 69 reproduce las causas existentes en el Artículo 62 del Código anterior, es decir: El Desahucio, El Despido y la Dimisión.

15) El Artículo 75 provee una definición aún más completa del Desahucio, la cual aclara el requisito del previo aviso y la condición de derecho incausado del mismo.

Más aún, dicho Artículo establece los pocos pero importantes casos en los cuales el desahucio no tendrá ningún efecto jurídico: a) Durante el período en que se ha garantizado al trabajador que se utilizarán sus servicios, tal y como establece el Artículo 26; b) Durante la suspensión del contrato de trabajo originada por un hecho inherente a la persona del trabajador; c) Durante el período de las vacaciones del trabajador; d) Durante el embarazo de la trabajadora y los tres meses posteriores al mismo, tal y como establece el Artículo 232; y e) Cuando es ejercido contra un trabajador beneficiado por el fuero sindical, tal y como establece el nuevo Artículo 392.

El citado Artículo 75 en su párrafo final introduce una nueva noción al derecho laboral dominicano, cuando establece que en caso de un trabajador haberse beneficiado de una formación o adiestramiento técnico a expensas de su empleador, dicho trabajador podrá ser condenado como civilmente responsable -tanto por sí como solidariamente con su nuevo empleador- en caso de que ejerza dicho desahucio contra su empleador, durante un período equivalente al doble del tiempo empleado en su adiestramiento o formación pero que en ningún caso podrá exceder de 2 años.

16) En lo relativo al Aviso Previo, mejor conocido como "preaviso", a ser otorgado por el

empleador al trabajador en caso de desahucio, el nuevo Artículo 76 ha aumentado los plazos del mismo, de la manera siguiente:

**Antiguo Código (Art.69) N.C.T. (Art.76)**

*\*Desde 3 hasta 6 meses:*

6 días de salario      7 días de salario

*\*Desde 6 hasta 12 meses:*

12 días de salario      14 días de salario

*\*1 o más años:*

24 días de salario      28 días de salario

17) En el Artículo 77 se establece, que el *desahucio debe ser comunicado por escrito al trabajador y dentro de las cuarenta y ocho (48) horas al Departamento de Trabajo, mediante carta depositada en estas oficinas*; contrario al único requerimiento del anterior Código de informar al Departamento de Trabajo -y no al trabajador- del ejercicio del desahucio, mediante un formulario mensual. El citado Artículo 77 agrega, sin embargo, que el trabajador solamente está obligado a comunicar el ejercicio del desahucio al empleador, de manera oral o escrita.

18) El Artículo 78 reproduce el criterio de la Suprema Corte de Justicia según el cual durante el período del preaviso, las obligaciones resultantes del Contrato de Trabajo subsisten plenamente; agregando, sin embargo, que *el trabajador tendrá derecho durante el citado período de preaviso a gozar de una licencia de 2 medias jornadas a la semana, sin reducción alguna de su salario.*

19) En lo relativo al "**Auxilio de Cesantía**", monto indemnizatorio a ser pagado por el empleador en caso de terminación por desahucio, el nuevo Artículo 80 establece que el empleador deberá pagar al trabajador un auxilio de cesantía cuya cuantía ha sido aumentado de la manera siguiente:

**Código Anterior (Art.72) N.C.T. (Art.80)**

*Desde 3 hasta 6 meses:*

5 días de salario      6 días de salario

*Desde 6 hasta 12 meses:*

10 días de salario      13 días de salario

*Por 1 año y más:*

15 días por año + fracción

*Desde 1 hasta 5 años:*

21 días de salario/  
año + fracción

*Desde 5 años y más:*

23 días de salario/  
año + fracción

20) Sin embargo, en su párrafo final, el citado artículo 80 establece que *el cálculo de auxilio de cesantía correspondiente a los años del contrato anteriores a la promulgación del N.C.T., se hará en base a 15 días de salario ordinario por cada año de servicio prestado.* En otras palabras, por cada año de servicio prestado hasta el 17 de junio de 1992, el trabajador deberá ser compensado con 15 días de salario por concepto de auxilio de cesantía; mientras que de esa fecha en adelante, los años de servicios prestados deberán ser compensados en base a 21 o 23 días de salario ordinario, de acuerdo con el N.C.T.

21) El Artículo 82 establece una "**Asistencia Económica**" a cargo del empleador de: i) 5 días de salario, de 3 meses a 6 meses de labor; ii) 10 días de salario, de 6 a 12 meses de labor; y iii) 15 días de salario por año, después de 1 año de labor; la cual deberá ser pagada al empleado en los casos siguientes de terminación de contrato:

a) En caso de muerte o incapacidad física o mental del empleador, si ello da lugar a la terminación del negocio;

b) Por la muerte o incapacidad física del trabajador para desempeñar los servicios convenidos;

c) Por la enfermedad del trabajador o su ausencia en el cumplimiento de sus obligaciones legales u otras causas justificadas, por un período de un año;

d) Por agotamiento de la materia prima en una industria extractiva; y

e) Por quiebra, cierre o reducción definitiva o incosteabilidad de la empresa, con la aprobación del Departamento de Trabajo.

Cabe recordar sin embargo que estas mismas constituían causas de terminación sin responsabilidad, de acuerdo con los Artículos 66 y 67 del Código anterior; en las cuales se compensaba al trabajador de manera similar con el auxilio de cesantía correspondiente.

22) El Artículo 83 establece que aquellos **trabajadores cuyos contratos terminen por jubilación o retiro**, recibirán una compensación equivalente a las prestaciones correspondiente al desahucio si dicha pensión es otorgada por el IDSS. Cabe destacar aquí que la Ley No.1896 sobre Seguros Sociales distingue entre los obreros, los cuales -sin importar el monto de su salario- se benefician de la mencionada pensión de retiro; y los empleados, que son aquellos que desempeñan labores intelectuales y/o de oficina, los cuales sólo se benefician del seguro social si sus salarios mensuales no sobrepasan un monto, actualmente fijado en RD\$2,426.65.

En otras palabras, si un trabajador o empleado solamente se beneficia del seguro de retiro establecido el IDSS, su empleador deberá compensarlo además con el equivalente del preaviso y el auxilio de cesantía.

El Artículo 83 agrega que el empleado deberá escoger entre la mencionada compensación y la pensión o jubilación de carácter privado, si su contrato contiene tal estipulación, ya que ambas "son mutuamente excluyentes". Además, el citado Artículo establece que si la pensión o jubi-

lación de carácter privado es de tipo contributivo, en caso de que el trabajador escoja el beneficiarse de la compensación establecida por la ley, deberá ser reembolsado por su empleador por la parte aportada por dicho trabajador a su plan de retiro.

Esta compensación, optativa u obligatoria, en caso de pensión o jubilación constituye a todas luces un concepto nuevo dentro de nuestro ordenamiento laboral, debido a que anteriormente el trabajador que se veía beneficiado con una pensión -de cualquier tipo- al momento de su jubilación o retiro no tenía derecho al pago de prestación laboral alguna, de acuerdo con lo establecido por el Artículo 74 del Código anterior. Sin embargo este nuevo Artículo 83 presenta una redacción confusa que, sin lugar a dudas, inducirá a error a más de un interesado.

Entendemos finalmente que un empleado, cuyo salario sea superior al antes mencionado monto de RD\$2426.65, no cae bajo la protección establecida por el Artículo 83, por lo que no se beneficia de la mencionada compensación ni de la pensión del IDSS. Tampoco tendrá derecho a beneficiarse de una pensión o jubilación de carácter privado si su contrato de trabajo no lo establece así, ya que *el N.C.T. no obliga al empleador a establecer plan de pensión o jubilación alguno en su empresa.*

23) El Artículo 86 por su parte reproduce la disposición del Artículo 299-K de la Ley 11-92, mejor conocida como el Código Tributario, la cual establece que tanto *la indemnización por omisión de preaviso como el auxilio de cesantía no están sujetas al pago del impuesto sobre la renta*; y agrega dicho Artículo 86 que la citadas indemnizaciones deben ser pagadas dentro de los 10 días de la terminación del contrato de trabajo. Finalmente este Artículo dispone que *en caso de retardo o incumplimiento en el pago de las prestaciones antes mencionadas, el empleador*

*deberá pagar una suma adicional igual a un día de salario por cada día de retardo.*

24) El N.C.T. consagra sus Artículos 87 al 95 a la terminación por **Despido** del trabajador, es decir, "...la resolución del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del empleador."; reproduciendo las provisiones del Código anterior, salvo en los aspectos siguientes:

a) Una causa tradicional de terminación por despido "...ejecutar el trabajo en forma que demuestre su incapacidad o ineficiencia.", deja de tener efecto a partir de los tres (3) meses de prestar servicios el trabajador, de acuerdo con el nuevo Artículo 88-2do.

b) El mismo Artículo elimina dos causas de terminación por despido como son "cualquier causa prevista en el contrato,..." siempre que conlleve una violación a las leyes represivas, y la enfermedad contagiosa del trabajador contraída por causa vergonzosa o imputable a dicho trabajador; establecidas en los ordinales 19 y 20 del Código anterior.

c) El Artículo 91 establece, por su parte, que *el despido debe ser informado, con indicación de causa, en las 48 horas siguientes al despido, tanto al trabajador como al Departamento de Trabajo*; mientras que el Código anterior sólo obligaba a notificar el despido al Departamento de Trabajo dentro de las 48 horas de ser ejercido, entidad que debía entonces comunicarlo al trabajador.

d) El Artículo 95-3o, relativo a las indemnizaciones a ser pagadas por el empleador en caso de que el despido sea declarado injustificado, ha aumentado a *seis meses* el monto máximo de los salarios que habrá de recibir el trabajador desde el día de la demanda hasta la fecha de la sentencia definitiva; comúnmente conocidos como "**salarios caídos**", acogiendo así las disposiciones de la Ley 63-87.

e) Tal compensación, al igual que la indem-

nización por preaviso y el auxilio de cesantía, tampoco estará sujeta al pago del impuesto sobre la renta, de acuerdo a lo dispuesto por el párrafo final del citado Artículo 95.

25) El N.C.T. consagra sus Artículos 96 al 102 a la **Dimisión**, esto es, la terminación del contrato por voluntad unilateral del trabajador fundamentada en la existencia en una falta del empleador; para lo cual ha reproducido las provisiones del Código anterior, salvo en lo que sigue:

a) El Artículo 100 dispone que la dimisión debe ser notificada, con indicación de causa, tanto al empleador como al Departamento de Trabajo dentro de las 48 horas siguientes; mientras que el Código anterior solamente requería el comunicarlo al Departamento de Trabajo dentro de las 48 horas, quien debía entonces notificar al empleador. Cabe destacar que, al igual que el Código anterior, el N.C.T. no obliga al trabajador a realizar esta comunicación por escrito.

El referido Artículo agrega, que el trabajador no está obligado a informar al Departamento de Trabajo si la dimisión se realiza por ante las oficinas del mismo.

## C - Libro Segundo: De la Regulación Privada de las Condiciones del Contrato de Trabajo

Este Libro regula en su Título I "**Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo**", aquel que, de acuerdo con el nuevo Artículo 103, "*... con intervención de los organismos más representativos de empleadores y trabajadores, puede celebrar uno o varios sindicatos tanto de trabajadores como de empleadores a fin de establecer las condiciones que regirán los contratos de trabajos de una o varias empresas.*"

Mientras que su Título II regula el "**Reglamento Interior de Trabajo**", el cual, de

acuerdo con el nuevo Artículo 129, "...es el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y empleadores que tiene por objeto organizar las labores de una empresa."

El mencionado Libro reproduce casi enteramente las disposiciones del Libro Segundo del Código anterior, con excepción de las innovaciones siguientes:

1) De acuerdo el Artículo 109, el sindicato de trabajadores estará autorizado para representar los intereses de los trabajadores *siempre que el sindicato cuente entre sus miembros con la mayoría absoluta de dichos trabajadores*; contrario al 60% de los trabajadores de la compañía requerido anteriormente por el Artículo 99 del viejo Código.

2) De acuerdo con el Artículo 115, si bien en el convenio colectivo deberá establecer su propia duración, éste no tendrá una duración menor de un año ni mayor de tres.

#### D -Libro Tercero: De la Regulación Oficial de las Condiciones Ordinarias del Contrato de Trabajo

1) El Título I, el cual regula la nacionalización del trabajo, aumenta en su Artículo 135, a *80% el número de empleados de la empresa que deberá ostentar la nacionalidad dominicana*; contrario al 70% requerido hasta ahora por el Artículo 125 del Código anterior. De la misma manera, el Artículo 136 ha aumentado al *80% la parte en la nómina de una empresa que deberán representar los salarios de los trabajadores dominicanos*; frente al 70% requerido por el anterior Artículo 126.

Este Artículo 136 continúa exceptuando de estas provisiones los salarios percibidos por los trabajadores que desempeñen labores técnicas, de administración o de gerencia.

2) El nuevo Artículo 144 establece que los administradores, gerentes y demás personas que desempeñen labores de administración "deben

ser **preferentemente** de nacionalidad dominicana". El Artículo agrega que cualquier empleado o trabajador que realice trabajos agrícolas, debe ser de nacionalidad dominicana, necesariamente.

Finalmente, dicho Artículo agrega un elemento nuevo a nuestra legislación, mediante el cual, cuando un dominicano sustituye a un extranjero en uno de los cargos indicados en este Artículo, "...deberá disfrutar del mismo salario, derechos y condiciones que el trabajador sustituido."

3) De su parte el nuevo Artículo 149 introduce una distinción en la jornada de trabajo de la manera siguiente:

a) **Jornada diurna** de 7 de la mañana a 9 de la noche;

b) **Jornada nocturna** de 9 de la noche a 7 de la mañana;

c) **Jornada mixta**, que incluye tanto el período de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de 3 horas; de lo contrario se considerará jornada nocturna.

4) El nuevo Artículo 157 admite la extensión de la jornada diaria a 9 horas, en las empresas industriales, y a 10 horas, en las empresas comerciales; aunque siempre manteniendo la jornada semanal de 44 horas; lo cual no era admitido por el Artículo 146 del anterior Código, el cual excluía, expresamente, a las empresas industriales de tal posibilidad de extensión de su jornada diaria.

5) En lo referente al **descanso semanal** el nuevo Artículo 163 aumenta el mismo a 36 horas; el cual deberá empezar al mediodía del sábado, a falta de convención expresa entre las partes.

Además, el nuevo Artículo 164 agrega que el empleado tendrá derecho a escoger entre ser compensado con su salario aumentado en un 100 % o recibir un descanso compensatorio igual al de



su descanso semanal, en caso de que decida prestar servicio durante el servicio de descanso semanal.

6) El Título III ha sido reproducido enteramente por este N.C.T., mientras que el Título IV, relativo al período de **Vacaciones**, presenta unos pocos pero importantes cambios, a saber:

a) Aún cuando el nuevo Artículo 177 concede, al igual que el Artículo 168 del Código anterior, un período de vacaciones de dos semanas con disfrute de salario por cada año de servicio prestado; este nuevo Artículo distingue, sin embargo:

i) 14 días de salarios ordinarios, después de un año y no más de cinco años de servicio; y

ii) 18 días de salarios ordinarios después de una labor no menor de cinco años.

Cabe destacar que si bien el citado Artículo 177 no aclara la cuestión por sí mismo, somos de la opinión de que el trabajador permanece con derecho a un período efectivo de vacaciones equivalente a dos semanas calendario; aún cuando tiene derecho al pago de indemnizaciones superiores en razón de su antigüedad en la empresa.

b) Por otra parte, para el caso de que el trabajador no tenga la oportunidad de prestar servicio durante todo el año, sin culpa de su parte, el nuevo Artículo 180 reproduce la escala del anterior Artículo 171 con una única innovación: *los trabajadores con más de 5 meses de labores tendrán derecho a 6 días de vacaciones*.

c) El nuevo Artículo 185 añade un párrafo al 168 anterior a fin de establecer que las vacaciones no podrán ser suspendidas o disminuidas en caso de falta de asistencia injustificada del trabajador, siempre que el empleador no haya pagado al trabajador durante esos días.

7) El N.C.T. reproduce casi enteramente el

Título V de este Libro, aunque con algunos cambios, como sigue:

a) El Artículo 201 introduce un nuevo tipo de **descuento autorizado** al salario del trabajador; se trata de los *aportes del trabajador a los planes de pensiones privados*. El mismo Artículo, además, cuando se refiere a las cuotas sindicales, solamente requiere la previa autorización escrita del trabajador y no ya el consentimiento del empleador, como requería el Artículo 193-2do del Código anterior.

b) En cuanto a los salarios correspondientes a horas extraordinarias de servicios, mejor conocidos como "**horas extras**", el nuevo Artículo 203 ha aumentado de 30% a 35% el porcentaje adicional a ser pagado al trabajador que labore hasta 68 horas extras por semanas.

c) En cuanto a los salarios correspondientes a la jornada nocturna, el nuevo Artículo 204 establece que los mismos serán pagados con un aumento no menor a un 15% sobre la hora normal de trabajo.

d) En cuanto a los servicios prestados en días declarado legalmente no laborables, mejor conocidos como "**servicios extraordinarios**", el nuevo Artículo 205 aumenta de 50% a 100% el porcentaje a ser pagado por encima del valor de la hora normal de trabajo.

8) La reglamentación sobre la "regalía pas-cual" establecida en la Ley No.5235 del 1959 y sus modificaciones, ha sido reproducida por el Título VII del N.C.T., el cual la denomina como "**Salario de Navidad**".

a) En su Artículo 219, se ha aumentado el nivel máximo de salarios por el cual un trabajador tiene derecho al salario de navidad de RD\$200.00 pesos mensuales (monto éste que anteriormente exoneraba a la totalidad de los empleadores, de la obligación legal de pagar tal salario, aún cuando el mismo era pagado en la mayoría de los casos, sea voluntariamente o por

efecto de un pacto colectivo) a un monto en ningún caso mayor de cinco salarios mínimos legalmente establecidos.

b) El mismo añade que la participación en los beneficios de la empresa, comúnmente conocida como "bonificación", debe ser excluida junto con el pago de las horas extras, de la base de cálculo del salario de navidad. El salario de navidad no será computado para fines de preaviso, cesantía, o aún de la asistencia económica que prevé el Código.

9) En el nuevo Artículo 220 se establece que *el pago del salario de navidad se hará a más tardar el día 20 del mes de diciembre*; a diferencia del Artículo 6 de la ley 5235 que permitía dicho pago hasta el día 24 del mes de diciembre.

10) El Artículo 222 dispone, que el salario de navidad, no es susceptible de gravamen, embargo, o cesión, ni está sujeto al impuesto sobre la renta. Este Artículo choca con el listado limitativo de rentas exentas de dicho impuesto establecido en el Artículo 299 del Código Tributario. *No obstante, somos de la opinión que, al tratarse de una ley posterior, el Artículo 222 del N.C.T. modifica el antes mencionado Artículo 299 del Código Tributario, introduciendo el salario de navidad como una renta exenta de ser gravada por el impuesto sobre la renta.*

11) El Título VIII, por otro lado, regula la "Participación en los Beneficios de la Empresa", comúnmente conocida como "bonificación", consistente en el pago obligatorio a todos los trabajadores de la empresa de una suma equivalente al 10% de los beneficios o utilidades anuales netas de la misma; anteriormente regulada por la hoy derogada ley 288 del 23 de marzo de 1972.

a) La participación individual de cada trabajador no podrá exceder del equivalente a *cuarenta y cinco días de salario para aquellos que hagan*

*prestado servicios por menos de tres años, y de sesenta días de salario ordinario para los que hayan prestado servicio contrario durante tres o más años.*

b) El nuevo Artículo además exceptúa claramente de dicho pago a las empresas siguientes:

i) las empresas mineras, industriales y agroindustriales y forestales, en los primeros 3 años de operaciones de las mismas;

ii) las empresas agrícolas, cuyo capital no exceda de 1 millón de pesos; y

iii) las empresas de zonas francas.

#### E - Libro Cuarto: De la Regulación Oficial de Algunos Contratos de Trabajo

1) En su Título I, dedicado a la protección de la maternidad, se le da un nuevo enfoque a la protección de la mujer establecida en el Código anterior. Los principales cambios aportados por el N.C.T. son los siguientes:

a) El Artículo 232 afirma que *es nulo el desahucio ejercido por el empleador durante el embarazo y hasta 3 meses después del parto.*

b) En cuanto a la ya establecida prohibición del despido durante el embarazo, el Párrafo Tercero del nuevo Artículo 233 ha extendido dicha prohibición hasta seis meses después del parto; mientras que su Párrafo Cuarto aumenta de 4 a 5 *meses de salarios la indemnización que junto con una compensación equivalente a las prestaciones por preaviso y cesantía deberán ser pagadas por el empleador que despide a una mujer embarazada, sin observar las formalidades legales.*

c) El Artículo 238 concede a las mujeres embarazadas la posibilidad de solicitar la concesión de sus vacaciones inmediatamente después del descanso post-natal.

d) El Artículo 239 aclara que el descanso pre y post-natal debe ser pagado con el salario or-

dinario devengado por la trabajadora.

e) Finalmente, el Artículo 243 establece que durante el primer año del nacimiento del hijo, la trabajadora dispondrá de *medio día* cada mes, según su conveniencia, a fin de prestarle atención pediátrica.

2) El Título II, el cual reglamenta el trabajo de los menores, reproduce enteramente las provisiones del Código sustituido; aunque reduciendo en su Artículo 247 la jornada de trabajo de los menores de ocho a seis horas diarias.

3) El Título III regula la llamada "*Formación Profesional*", la cual era tratada por el Código anterior como el **Contrato de Aprendizaje**; sin cambio alguno de importancia salvo que en su Artículo 245 excluye expresamente del ámbito de aplicación de dicho Título las prácticas profesionales realizadas por estudiantes al amparo de la legislación educativa vigente, las cuales no generarán obligaciones contractuales para el empresario.

4) El Título IV, relativo al "**trabajo de los domésticos**", introduce unos pocos cambios al Código anterior, a saber:

a) En el Artículo 258 se establece que no son domésticos los trabajadores al servicio del consorcio de propietarios de un condominio.

b) El Artículo 262 establece que los trabajadores domésticos disfrutan del descanso semanal establecido en el Artículo 163; con ello se ha incrementado el descanso semanal de los trabajadores domésticos de poco más de media jornada a 36 horas por semana.

c) Finalmente, el Artículo 263 establece que los *trabajadores domésticos tienen derecho a dos semanas de vacaciones por cada año de servicio*. Estas son una innovación del N.C.T.

5) Los Títulos V al VIII han sido íntegramente reproducidos por el N.C.T.; creando un nuevo Título IX, dedicado al "*trabajo de los mi-*

*nusválidos*", que reconoce el derecho de los minusválidos al trabajo en relación con su capacidad.

#### F - Libro Quinto: De los Sindicatos

Este Libro reproduce las disposiciones del Libro Quinto del Código anterior, proveyendo, no obstante, los siguientes cambios al mismo:

1) El nuevo Artículo 318 obliga a las autoridades públicas a abstenerse de toda intervención que elimine o entorpezca el ejercicio de la libertad sindical. El mismo Artículo agrega que el sindicato debe permanecer independiente de todos los partidos políticos o entidades religiosas, no pudiendo recibir subsidio o ayuda alguna de los mismos.

2) El Artículo 328 agrega a la prohibición de directores y gerentes de formar parte del sindicato de trabajadores, aquellos trabajadores que desempeñen funciones de dirección, inspección, seguridad o vigilancia.

3) El Artículo 376 añade un nuevo Párrafo al Artículo 350 anterior mediante el cual, en caso de que el Secretario de Trabajo no responda a la solicitud de registro dentro del término de treinta días, los interesados lo pondrán en mora de dictar la resolución en los tres días siguientes, pasados los cuales el sindicato se tendrá por registrado con todos los efectos de la ley.

4) El Artículo 388 reproduce las disposiciones de la Resolución de la Secretaría de Trabajo No.15/64 del 1964 y sus modificaciones, la cual requiere un mínimo de cuatro sindicatos para el establecimiento de una federación y un mínimo de dos federaciones para el establecimiento de una confederación.

5) Un nuevo Título X (Artículos 389 al 394, ambos inclusive) ha sido añadido por el N.C.T. que introduce a la legislación laboral dominicana el denominado "**Fuero Sindical**", no es otra que la prohibición de terminar sin causa justificada

y por un determinado período de tiempo, los contratos de trabajo de los fundadores de un sindicato o de sus principales directivos. Las principales disposiciones de este Título son las siguientes:

a) De acuerdo con el Artículo 389 la estabilidad consagrada en Título X busca garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía del ejercicio de las funciones sindicales.

b) El Artículo 390 establece que gozan del fuero sindical: i) los trabajadores miembros de un sindicato en formación, hasta un número de 20; ii) los miembros del consejo directivo de un sindicato, hasta cinco, si la empresa emplea hasta 200 trabajadores, hasta ocho, si la empresa emplea hasta 400 trabajadores, y hasta diez, si la empresa emplea más de 400 trabajadores; iii) los representantes de los trabajadores en la negociación de un convenio colectivo, hasta un número de tres; y iv) los suplentes en los casos previstos por este Título.

6) El Artículo 391 dispone que *el despido de todo trabajador protegido por el fuero sindical debe ser sometido previamente a la Corte de Trabajo*, la cual deberá determinar en un término de cinco días si la causa invocada obedece o no a una falta del trabajador o a la actividad sindical del mismo. En otras palabras, los empleadores no están en libertad de despedir a un miembro de un sindicato sin el previo consentimiento de la Corte de Trabajo.

El mismo Artículo agrega que *cuando el empleador no observe esta formalidad el despido es nulo y no pondrá término al contrato.*

7) El Artículo 392 disponga de su parte declara que *el desahucio de los trabajadores protegido por el fuero sindical no producirá efecto alguno.*

8) El Artículo 393, relativo a la duración del fuero sindical, el cual limita de la manera siguiente:

a) Hasta tres meses después del registro del sindicato, para los miembros de un sindicato en formación;

b) Hasta ocho meses después de haber cesado en sus funciones, para los miembros del consejo directivo y los representantes en la negociación de un convenio colectivo; y

c) Cuando el trabajador titular es remplazado por otro en el ejercicio de sus funciones sindicales, pierde la protección de fuero.

El mismo Artículo agrega que el sindicato deberá comunicar por escrito al empleador o sus promotores y al Departamento de Trabajo, aunque no establece plazo alguno para ello, de su propósito de constituir un nuevo sindicato, o de la elección o nombramiento realizado. Agregando finalmente que la duración del fuero sindical comienza con dicha notificación.

9) El Artículo 394 establece los casos en los cuales cesa el fuero sindical para el trabajador que lo disfruta, entre los cuales se puede citar:

a) Por la comisión de actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza física sobre las cosas o cualquier otro acto que tenga por objeto promover el desorden o quitar el carácter pacífico a la huelga;

b) Por coartar la libertad de trabajo de los demás trabajadores, impidiendo que éstos concurren a su lugar de trabajo o cumplir con sus obligaciones laborales;

c) Por atentar contra bienes situados en la empresa; y demás.

## G - Libro Sexto: De los Conflictos

### Económicos, de las Huelgas y de los Paros

Este Libro reproduce las disposiciones del Libro Sexto del Código anterior, al cual introduce no obstante los cambios siguientes:

1) El Artículo 403 mantiene la prohibición de las huelgas y los paros en los servicios

públicos a los cuales denomina "servicios esenciales". No obstante, el citado Artículo 403 crea el derecho para los trabajadores de los servicios esenciales de recurrir al arbitraje, en arreglo a lo establecido en el Artículo 680 de este N.C.T.; excepto cuando el conflicto se limite al salario mínimo, en cuyo caso el mismo debe ser sometido al Comité Nacional de Salarios.

2) De su parte el Artículo 407-3°, relativo a los requerimientos de toda solicitud a ser sometida a la Secretaría de Trabajo, a fin de que sea declarada legalmente la huelga; ha reducido de 60%, como establecía el Artículo 374 del Código anterior, a 51% el porcentaje de los empleados que deben votar una huelga en toda empresa.

El mismo Artículo dispone que la huelga no puede declararse sino diez días después cuando menos, luego de la notificación a la Secretaría de Estado de Trabajo; contrario a los quince días establecidos en el Artículo 374 del Código anterior.

#### **H - Libro Séptimo: De la Aplicación de la Ley**

El más extenso (desde el Artículo 418 al Artículo 738) de los Libros del N.C.T., ha incluido un buen número de provisiones del Libro Séptimo del Código anterior. El mismo regula, entre otros asuntos, las funciones de las autoridades de trabajo y la organización de los tribunales de trabajo del país, por lo cual nunca ha presentado un gran interés para el público en general; quisiéramos no obstante revisar unas nuevas nociones de importancia introducidas en este Libro, a saber:

1) El Artículo 467 establece que los tribunales de trabajo se componen de un juez designado por el Senado y *dos vocales* escogidos de sendas nóminas provistas por empleadores y trabajadores. No obstante el Artículo 737 establece que los tribunales de trabajo comen-

zarán a operar el 1ro. de enero de 1993.

La importancia y alcance de éstas y las subsiguientes disposiciones de este Libro, que reglamentan las funciones, poderes y requisitos de elección entre otras, de tales vocales; no resultan fáciles de apreciar en este estadio de la aplicación del N.C.T. No resulta aventurado, sin embargo, avanzar que se prevén grandes dificultades de tipo procesal, particularmente, en la futura implementación de las mismas.

2) El Artículo 465 crea una **garantía de los créditos laborales** que abonará a los trabajadores un monto equivalente a cuatro meses de trabajo como máximo, que estén pendientes de pago, en caso de insolvencia del empleador. Igualmente dicha garantía abonará las indemnizaciones reconocidas judicialmente o por laudo arbitral al trabajador en caso de terminación de contrato, hasta un límite máximo de un año de salario.

a) El Artículo 466 añade que la citada garantía se implementará mediante una fianza que contratará el empleador con una compañía de seguros, la cual comunicará a la Secretaría de Estado de Trabajo.

b) Finalmente, dicho Artículo establece que esta fianza, estará exenta de impuestos, tasas y contribuciones, y tendrá una vigencia de un año, renovable.

#### **I - Libro Octavo: De la Responsabilidad y las Sanciones**

Este penúltimo libro del Código retoma la mayoría de las disposiciones del Código anterior, aunque introduce algunos cambios de importancia, a saber:

1) El Artículo 720 provee una gradación de las faltas de empleadores y trabajadores, sujetas a sanciones penales, en *Leves, Graves y Muy Graves*.

2) De su parte, el Artículo 721 sanciona di-

chas faltas con las multas siguientes:

- i) las leves, de uno a tres salarios mínimos;
- ii) las graves, de tres a seis salarios mínimos;
- y,
- iii) las muy graves, de siete a doce salarios mínimos.

#### J - Libro Noveno: Disposiciones Finales

El último de los Libros del N.C.T. introduce unos cuantos cambios a su homólogo del Código anterior, tales como:

1) El Artículo 728 dispone que en caso de no inscripción del trabajador en el I.D.S.S. por parte del empleador o el no pago de las contribuciones correspondientes, *obliga al empleador a reembolsar al trabajador tanto el salario durante su ausencia como los gastos de enfermedad o accidente o aún la pensión no recibida por falta de dicho empleador.*

2) Finalmente, el Artículo 731 deroga toda disposición que prohíba el embargo de bienes del empleador en perjuicio de créditos de los trabajadores reconocidos en sentencia definitiva.

### III- Apéndice: Instructivo para el Cálculo del Salario y Prestaciones Laborales

#### A - Cálculo y Determinación de Salarios, Horas Extras y Jornadas:

##### 1.- Salario Diario (SD): \*

El mismo se determina de la manera siguiente:

- a) Salario mensual / 23.83 = SD
- b) " quincenal / 11.91 = SD
- c) " semanal / 5.5 = SD

\*Este concepto se utiliza para fines de liquidación y pago de horas extras, jornada nocturna, preaviso, vacaciones, indemnización compensatoria y participación en los beneficios, entre otras.

Para la determinación en caso de pago por **labor rendida**, lo que comúnmente se conoce

como "pago o labor por hora"; se hace necesario hallar el promedio de horas trabajadas mensualmente y de allí hallar el salario diario según el punto a), a saber:

$$\text{Horas trabajadas a la semana} \times 52 (\# \text{semanas del año}) / 12 = \text{Horas Promedio Mensuales}$$

*Nota: Para el cálculo de las prestaciones laborales el salario base a tomar en cuenta es el del último año de labores; por lo que en caso de haber variado el mismo durante ese período, se deberá determinar el promedio del salario mensual y a seguidas se procederá según el punto a).*

##### 2.- Salario por Hora (SH):

El salario diario, calculado según punto 1, dividido entre 8, a saber:  $SD / 8 = SH$

##### 3.- Salario Horas Extras (SHE):

De acuerdo con el Artículo 203, por cada hora o fracción en exceso de 44 horas a la semana y hasta 68 horas, se aumenta en un 35%; mientras que por cada hora o fracción en exceso de las 68 horas, el salario por hora ordinario se aumenta en 100%, a saber:

- a) Hasta 68 Horas Extras:  $SH \times 1.35 = SHE$
- b) Más de 68 Horas Extras:  $SH \times 2 = SHE$

##### 4.- Salario Jornada Nocturna (SJNI):

Jornada nocturna es la comprendida entre las 9 de la noche y las 7 de la mañana. Se pagará el salario por hora ordinario con un incremento del 15% (Art.204).

$$SH \times 1.15 = SJNI$$

##### 5.- Salario Días Feriados (SSE):

También conocidos como "servicios extraordinarios", es cuando el trabajador presta sus servicios en un período de descanso sema-

nal o declarado legalmente como no-laborable. Se pagará el salario ordinario aumentado en un 100%. (Art.164)

$$SH \times 2 = SSE$$

#### 6.-Salario Mínimo (SM):

De acuerdo con las Resoluciones Nos.3/91, 1/92 y 2/92 del Comité Nacional de Salarios, el mismo se establece de la manera siguiente:

a) En las empresas cuyas instalaciones y/o existencias no excedan los RD\$200,000.00, el salario mínimo es de **RD\$936.00** mensuales;

b) En las empresas cuyas instalaciones y/o existencias fluctúen entre RD\$200,000.00 y RD\$500,000.00, el salario mínimo es de **RD\$1,040.00** mensuales;

c) En las empresas cuyas instalaciones y/o existencias igualen o excedan de RD\$500,000.00, el salario mínimo es de **RD\$1,456.00** mensuales;

d) En la industria azucarera, siempre que el trabajador no realice labores de campo, el salario mínimo es de **RD\$1,248.00** mensuales.

e) En las empresas establecidas al amparo de la Ley No. 8-90 de Zonas Francas, el salario mínimo es de **RD\$1269.00** mensuales.

f) En las empresas establecidas al amparo de la Ley No.153 sobre Incentivo Turístico, el salario mínimo es de **RD\$1456.00** mensuales, cuando la empresa hotelera tiene instalaciones y/o existencias que igualen o excedan de RD\$500,000.00, **RD\$1,040.00** mensuales, cuando las mismas fluctúan entre RD\$200,000.00 y RD\$500,000.00, y **RD\$936.00** mensuales, cuando las mismas no excedan de RD\$200,000;

g) Los trabajadores del campo, reciben **RD\$31.20** diarios por jornada de ocho (8) horas de trabajo.

## B - Cálculo y Determinación de Prestaciones Laborales y Otros Beneficios:

### 1.- Las Prestaciones Laborales:

Se trata solamente del **Aviso Previo** ("preaviso"), el **Auxilio de Cesantía** y los llamados "**Salarios Caídos**" (estos últimos no serán objeto de nuestro estudio). Aunque a menudo se incluye en ellos el pago de la Regalía Pascual (ahora denominada **Salario de Navidad**) y la **Participación en las Utilidades de la Empresa** (comúnmente conocida como "Bonificación"), éstos serán estudiados, junto a la Indemnización por **Vacaciones**, bajo la sección denominada "**Otros Beneficios**":

#### a) El Aviso Previo o Preaviso:

De acuerdo con el Artículo 79, la parte que omita el preaviso o lo otorgue de manera insuficiente, deberá pagar una indemnización sustitutiva de acuerdo con el Artículo 76 del Código, a saber:

De 3 a 6 meses ..... 07 días

De 6 a 12 " ..... 14 "

De 1 año o más ..... 28 "

#### b) El Auxilio de Cesantía:

El Artículo 80 obliga al empleador, únicamente, al pago -en los casos previstos por la ley- de un "auxilio de cesantía", de acuerdo con la tabla siguiente:

De 3 a 6 meses..... 06 días

De 6 a 12 meses..... 13 "

De 1 hasta 5 años..... 21 " más fracción.(\*)

De 5 años y más..... 23 " más fracción.(\*)

(\*) No obstante, el cálculo correspondiente a los años del contrato anteriores a la promulgación del Nuevo Código, se hará en base a 15 días de salario ordinario por cada año de servicio prestado.

## 2.- Otros Beneficios:

**a) Indemnización por Vacaciones:**

De acuerdo con el Artículo 182, a la ruptura del contrato de trabajo el empleador está en la obligación de compensar al trabajador con el equivalente a los salarios del período de vacaciones, conforme a lo dispuesto en los Artículos 177 y 180, a saber:

05 meses.....	06 días
06 " .....	07 "
07 " .....	08 "
08 " .....	09 "
09 " .....	10 "
10 " .....	11 "
11 " .....	12 "
01 a 5 años.....	14 "
05 años en adelante	18 "

**b) Participación en los Beneficios de la Empresa:**

El Artículo 223 establece el pago a los trabajadores del 10% de las utilidades o beneficios netos anuales, de la manera siguiente:

- i) De 0 a 1 año -> Proporción correspondiente (\*)
- ii) De 1 a 3 años-> 45 días salario
- iii) Mas de 3 años -> 60 días salario

(\*) = Salario devengado / 12 / 23.83 X 45

**c) Salario de Navidad (SN):**

Tradicionalmente conocido como "Regalía Pascual", de acuerdo con el Artículo 219 consiste en la duodécima parte del salario ordinario devengado en el año calendario.

$SN = \text{Salario Mensual} \times \text{Número de Meses} / 12$

Estos Resúmenes Ejecutivos contienen información general y no deben ser utilizados o considerados como una opinión legal. La aplicación de estos conceptos a situaciones específicas dependerá siempre de una evaluación precisa de las circunstancias de hecho, en cada caso.

Comentarios e inquietudes sobre estos Resúmenes Ejecutivos favor de dirigirlos a Luis R. Pellerano P., o Ricardo A. Pellerano.

La REVISTA DE CIENCIAS JURIDICAS agradece a la Oficina Pellerano & Herrera la gentileza de permitirnos la reproducción de estos interesantes estudios.