
ASPECTOS LABORALES EN ZONAS FRANCAS

A. LEY No. 8-90 Sobre Zonas Francas de Exportación

La Ley 8-90 que regula y fomenta el establecimiento de empresas y parques de zonas francas, establece en el capítulo 10 y sus artículos, entre otros, los siguientes puntos:

En su **Artículo 41**, la Ley establece: "Las operadoras y las empresas instaladas en las Zonas Francas de Exportación acogidas a la protección de esta Ley, deberán cumplir con todas las leyes, reglamentaciones y disposiciones vigentes que están consagradas en el Código de Trabajo y las leyes laborales. Deberán asimismo, satisfacer las obligaciones que les impone la ley de Seguros Sociales, la Ley No 116 que crea el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), los convenios internacionales suscritos y ratificados por el Gobierno Dominicano al respecto y las leyes Sanitarias para instalaciones industriales.

El **Artículo 42** establece que el salario mínimo para la calificación de aprendiz que contempla el Código de Trabajo, será aplicable a las Zonas Francas de Exportación de la siguiente forma:

- a) Por tres (3) meses en la generalidad de las Zonas Francas;
- b) Por seis (6) meses en las Zonas Francas ubicadas en las regiones fronterizas del país.

Artículo 43: Si un trabajador es cesanteado luego de transcurrir su período de aprendizaje, y posteriormente contratado por la misma empresa, no podrá ser calificado de nuevo como aprendiz, y, si ha hecho parcialmente el aprendizaje, sólo podrá ser contratado como tal, por el tiempo que complete el establecimiento más arriba mencionado, en cada caso.

Artículo 44: Los Operadores y las Empresas de Zonas Francas que decidan terminar sus operaciones en el país, deberán notificarlo con tres (3) meses de anticipación al Consejo Nacional de Zonas Francas, y éste lo hará saber, para los fines pertinentes, al Banco Central de la República Dominicana, Secretarías de Estado de Finanzas, de Industria y Comercio y de Trabajo, Instituto Dominicano de Seguros Sociales y Dirección General de Aduanas.

B. SALARIO MINIMO Y BENEFICIOS MARGINALES

Dentro de las disposiciones especiales para las zonas francas, se encuentra el establecimiento del salario mínimo a pagar, el cual es determinado por el Comité Nacional de Salarios. El mismo es revisado cada 2 años por las autoridades y el sector de zonas francas. El salario mínimo aprobado en la actualidad está fijado en **RD\$10,000.00** mensuales.

SUELDO MINIMO MENSUAL: RD\$ 10,000.00 = US\$ 210 (Tasa US\$ 1.00 = RD\$ 47.80 octubre/17)

JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 147 “La duración normal de la jornada de trabajo es la determinada en el contrato. No podrá exceder de ocho horas por día ni de **cuarenta y cuatro (44) horas por semana**. La jornada semanal de trabajo terminará a las **doce horas meridiano del día sábado**. No obstante, el Secretario de Estado de Trabajo podrá disponer mediante resolución que, en atención a los requerimientos de ciertos tipos de empresas o negocios y a las necesidades sociales y económicas de las distintas regiones del país, y previa consulta con los representantes de los trabajadores, la jornada semanal de determinados establecimientos termine a una hora diferente a la arriba señalada”.

La jornada de trabajo establecida en nuestro Código de Trabajo, en su artículo **149 es como sigue:**

- ✓ **Jornada diurna: 7:00 a.m. a 9:00 p.m.**
- ✓ **Jornada nocturna: 9:00 p.m. a 7:00 a.m.**
- ✓ **Jornada Mixta:** Comprende períodos de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período de la nocturna sea menor de tres horas, de lo contrario se reputa nocturna.

Artículo 163 “Todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal ininterrumpido de treinta y seis horas.”

Este descanso será el convenido entre las partes y puede iniciarse cualquier día de la semana. A falta de convención expresa, se inicia a partir del sábado a mediodía”.

Artículo 164 “**Si el trabajador presta servicio en el período de su descanso semanal, puede optar entre recibir su salario ordinario aumentado en un ciento por ciento** o disfrutar en la semana siguiente de un descanso compensatorio igual al tiempo de su descanso semanal”.

PAGO DE HORAS EXTRAS

“**Artículo 203** Los salarios correspondientes a horas extraordinarias de trabajo deben pagarse a los trabajadores en la siguiente forma:

- Por cada hora o fracción de hora trabajada en exceso de la jornada y **hasta sesenta y ocho (68) horas por semana**, con un aumento no menor del **treinta y cinco por ciento sobre el valor de la hora normal**.
- Por cada hora o fracción de hora trabajada **en exceso de sesenta y ocho (68) horas por semana**, con un aumento no menor de **ciento por ciento sobre el valor de la hora normal**.”

“**Artículo 204** Los salarios correspondientes a las horas de **la jornada nocturna** deben pagarse a los trabajadores con un aumento no menor del **quince por ciento** sobre el valor de la hora normal.

Artículo 205 Cuando por convención entre las parte, el trabajador preste servicios en **un día declarado legalmente no laborable**, recibirá como retribución el salario a que tiene derecho **aumentado en un ciento por ciento**”.

VACACIONES

Artículo. 177 Los empleadores tienen la obligación de conceder a todo trabajador un período de vacaciones de catorce (14) días laborables con disfrute de salario, conforme a la escala siguiente:

Los empleados con un año y no más de cinco de servicio: **14 días de salario ordinario.**

Los empleados con más de cinco años de servicio: **18 días de salario ordinario.**

No se tomarán en consideración los días feriados y los fines de semana.

Si el Contrato termina antes de completar el año de servicios, debe compensarse o indemnizarse de acuerdo a la siguiente escala especial:

- Cinco meses de servicio: (6) Seis días
- Más de seis meses: (7) Siete días
- Más de siete meses: (8) Ocho días
- Más de ocho meses: (9) Nueve días
- Más de nueve meses: (10) Diez días
- Más de diez meses: (11) Once días
- Más de once meses: (12) Doce días

Forma de calcular el pago por vacaciones:

Salario mensual/23.83 = Salario diario

$$\text{RD\$ } 10,000 / 23.83 = \text{RD\$ } 419.70 \text{ (US\$8.78 diarios)}$$

Salario diario X Días de vacaciones = Pago de vacaciones

$$\text{RD\$ } 419.70 \times 14 = \text{RD\$ } 5,875.80$$

$$\text{US\$ } 8.78 \times 14 = \text{US\$ } 122.92$$

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Pre-Aviso:

El preaviso es la advertencia que la empresa o el empleado debe de dar a la otra parte, para la finalización del contrato de trabajo, según lo establecido el Art. 76, del Código de Trabajo. Si la compañía decide terminar el contrato del empleado sin el mismo, estará sujeta al pago de:

Tiempo en la empresa:

- ✓ 3 meses pero no más de 6: **6 días de salario**
- ✓ 6 meses pero no más de un año: **14 días de salario**
- ✓ 1 año pero no más de cinco: **28 días de salario por cada año de servicio**

Auxilio de Cesantía

- ✓ Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, una suma igual a seis días de salario ordinario.

- ✓ Después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de un año, una suma igual a trece días de salario ordinario.
- ✓ Después de un año de trabajo continuo y no mayor de cinco años, una suma igual a veintiún días de salario ordinario, por cada año de servicio prestado.

SALARIO DE NAVIDAD

Artículo 219 “El empleador está obligado a pagar al trabajador en el mes de diciembre, el salario de Navidad, consistente en la **duodécima parte del salario ordinario devengado por el trabajador en el año calendario**, sin perjuicio de los usos y prácticas de la empresa, lo pactado en el convenio colectivo o el derecho del empleador de otorgar por concepto de éste una suma mayor.”

Artículo 220 El pago del salario de Navidad se hará a más tardar el día veinte del mes de diciembre, aunque el contrato de trabajo se hubiere resuelto con anterioridad y sin tener en cuenta la causa de la resolución.

El trabajador que no haya prestado servicios durante todo el año tiene derecho al salario de Navidad en proporción al tiempo trabajado durante el año”.

Debe ser calculado de la siguiente manera:

RD\$ 10,000.00 por el tiempo trabajado/12= salario de Navidad

US\$ 210.00 por el tiempo trabajado/12= salario de Navidad

LICENCIAS

Licencias con disfrute de salario: Los empleados están facultados a tomar las siguientes licencias con disfrutes de salario:

- ✓ Cinco (5) días de licencia en caso de contraer matrimonio.
- ✓ Tres (3) días de licencia en caso de muerte de un familiar inmediato o del cónyuge o pareja.
- ✓ Dos (2) días de licencia en caso de alumbramiento de la esposa o de la compañera debidamente registrada en la empresa.

MATERNIDAD

Artículo 231 La mujer goza de los mismos derechos y tiene los mismos deberes que el hombre en lo que concierne a las leyes de trabajo, sin más excepciones que las establecidas en el presente título, cuyo propósito es la protección de la maternidad.

Artículo 232 Es nulo el desahucio ejercido por el empleador durante el período de la gestación de la trabajadora y hasta tres meses después de la fecha del parto.

La trabajadora debe notificar su embarazo al empleador, por cualquier medio fehaciente. La notificación debe indicar la fecha presumible del parto.

Artículo 233 La mujer no puede ser despedida de su empleo por el hecho de estar embarazada.

Todo despido por el hecho del embarazo es nulo. Todo despido que se haga de una mujer embarazada o dentro de los seis meses después de la fecha del parto debe ser sometido previamente al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, a fin de que ésta determine si obedece al hecho del embarazo o es consecuencia del parto.

El empleador que despide a una trabajadora sin observar la formalidad prescrita precedentemente está obligado a pagar a dicha trabajadora, además de las prestaciones que le corresponden de acuerdo con este Código, una indemnización equivalente a cinco meses de salario ordinario.

Artículo 237 El descanso pre y post-natal nunca será menor, en **conjunto, de catorce (14) semanas y, durante el mismo**, la trabajadora conservará su empleo con todos los derechos que del mismo se derivan”.

INFOTEP

Todas las empresas que operen en la República Dominicana están sujetas al pago de una cuota mensual al INFOTEP (**Instituto de Formación Técnica Profesional**) esta contribución es equivalente al **1%** del salario del personal.

SUELDO MINIMO: RD\$ 10,000.00 (US\$210.00)

INFOTEP (1%): RD\$ 100.00 (US\$2.10)

SEGURO DE RIEGOS LABORALES (SRL)

(Ley 87-01, del 05/04/01, Sobre el Sistema Dominicano de Seguridad Social)

SEGURO DE SALUD Y SEGURO DE PENSIONES

La afiliación del Trabajador asalariado y del empleador al régimen provisional es obligatoria, según lo establecido por el Art. 36, de la Ley 87-01. En ese sentido, todos los empleados de las empresas que se han de instalar en la República Dominicana, deben tener presente los costos del Seguro de Pensiones; asimismo es obligatorio la inclusión de los empleados en el Seguro Familiar de Salud, de conformidad con la siguiente escala:

Total	9.97%
Partidas	
Cuenta personal	8.00%
Seguro de vida de afiliado	1.00%
Fondo de Solidaridad Social	0.40%
Comisión de la AFP	0.50%
Operación de la Superintendencia	0.07%
Distribución del Aporte	
Afiliado	2.87%
Empleador	7.10%

Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia

- Trabajador 2.87%
- Empleador 7.10%

Este Seguro tiene un tope cotizable de veinte (20) salarios mínimos de la Seguridad Social.

El costo y aportes del Seguro Familiar de Salud del Régimen Contributivo, serán como sigue:

Total	10.13%
Partidas	
Cuidado de salud de las personas	9.53%
Estancia Infantiles	0.10%
Subsidios	0.43%
Operación de la Superintendencia	0.07%
Distribución del Aporte	
Afiliado	3.04%
Empleador	7.09%

Seguro Familiar de Salud

- Trabajador 3.04%
- Empleador 7.09%

Este Seguro tiene un tope cotizable de diez (10) salarios mínimos de la Seguridad Social.

Seguro de Riesgos Laborales

Será financiado con una contribución promedio del **uno punto dos por ciento (1.2%) del salario cotizable**, a cargo del empleador en su totalidad.

El aporte total del empleador tendrá dos componentes:

Cuota básica fija del uno por ciento (1%), de aplicación uniforme a todos los empleadores; y

Una cuota variable de hasta cero punto seis por ciento (0.6%), establecida en función de la rama de actividad y del riesgo de cada empresa. En ambos casos, dichos porcentajes se aplicarán sobre la base del salario cotizable.

Este Seguro tiene un tope cotizable de cuatro (4) salarios mínimos de la Seguridad Social.

C. OBLIGACIONES LABORALES

Bajo la Ley No. 8-90 las compañías de zonas francas están sujetas a todas las disposiciones laborales y de seguridad social de la República Dominicana, que regulan entre otras cuestiones los

contratos de trabajo, condiciones laborales, sindicatos, conflictos económicos, huelgas y paros, salarios y beneficios marginales.

El Código de Trabajo y el Reglamento No. 7676, establecen el uso obligatorio de los siguientes formularios laborales para todas las empresas que realicen operaciones en el país, estas son:

- a) Cartel de horario de trabajos y de vacaciones (Form. DGT-3), el cual indica las horas de principio a fin de la jornada de cada trabajador, períodos intermedios de descanso en la jornada y días de descanso semanal de cada trabajador, así como también el período de vacaciones de cada trabajador. Se encuentra en venta en la Secretaría de Estado de Trabajo y debe ser llenado por la empresa dentro de los quince (15) primeros días del mes de enero de cada año o del inicio de operaciones por la empresa y enviado al Departamento de Trabajo de dicha Secretaría para ser sellado, quien le devolverá una de sus hojas, debidamente sellada, para ser fijada en un lugar visible de la empresa.
- b) Cartel de horas extraordinarias (Form. DGT-2): El mismo se encuentra igualmente en venta en la Secretaría de Estado de Trabajo y debe ser llenado en dos originales y enviado, mensualmente, reportando el número de horas extras trabajadas por el empleado durante ese mes, al Departamento de Trabajo de dicha Secretaría, quien devolverá uno de sus originales, debidamente sellado, para ser fijado en un lugar visible de la empresa.
- c) Relación o plantilla de personal fijo (Form.DGT-3): El mismo se encuentra en venta en la Secretaría de Estado de Trabajo y debe ser llenado en dos originales y enviado al Departamento de Trabajo, de la indicada Secretaría, en los quince (15) primeros días del mes de enero de cada año o del inicio de operaciones de la empresa, quien devolverá uno de sus originales, debidamente sellado, para ser fijado en un lugar visible de la empresa.
- d) Libro de visitas (Form. DGT-8): El mismo se encuentra igualmente en venta en la Secretaría de Estado de Trabajo y contiene una ficha que debe ser llenada por el empleador y devuelta al Director Nacional de Inspección, de la indicada Secretaría, en el plazo de 72 horas después de adquirido el Libro de visitas correspondiente.

Existen ciertas particularidades del régimen laboral establecido en la Ley No. 8-90 que deben ser resaltadas:

- i) Hay un régimen particular para los contratos de aprendizaje en las zonas francas.
- ii) Los operadores y empresas de zona franca están exentas del pago de la participación anual de los trabajadores en el 10% de los beneficios de la empresa, establecido normalmente por las leyes laborales dominicanas.
- iii) En caso de cierre de actividades los parques y empresas de zonas francas deben notificar al CNZFE y a las autoridades laborales por lo menos con tres (3) meses de antelación para

asegurar que sean respetados los derechos de los trabajadores al pago por antigüedad y demás compensaciones.