



M. Cristina Santana
Socia Fundadora, Gerente Administrativa y de la Práctica de Negocios
de Trilex Legal
cristina@trilex.legal

Apuntes en el área Laboral y el Nuevo Normal

Este Nuevo Normal constituye un evento sin precedentes comparables, no porque no haya habido pandemias en el pasado, sino porque la globalización y apertura de mercados provoca una interdependencia de los países que impactan de manera directa los diferentes sectores de la economía.

En poco tiempo, hemos sido testigos de que con la rápida diseminación de la pandemia los sectores económicos se han visto afectados y las empresas, desde las más pequeñas enfrentan resultados adversos, amenazando su operatividad y liquidez. Consecuentemente los trabajadores resultan ser gravemente afectados en esa situación, donde se ven mermados sus ingresos o enfrentados a la realidad de pérdida de sus trabajos.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT)¹ ha identificado que la rapidez de la pandemia ocasionada por el COVID-19 ha provocado que se lleven a cabo medidas de paralización total o parcial que afectan a casi 2,700 millones de trabajadores, lo que supone alrededor del 81% de la fuerza de trabajo mundial.

Como consecuencia de este Nuevo Normal la situación económica mundial y nacional impacta directa y vertiginosamente en lo concerniente a la cantidad y calidad del trabajo. Aunque en la República Dominicana no tenemos estadísticas fehacientes publicadas de la cantidad de empresas afectadas al momento, conforme declaraciones del Ministro de Hacienda y coordinador de la Comisión para atender Asuntos Económicos y de Empleo, Donald Guerrero Ortiz, al 7 de abril de 2020 informó que a partir de ese día comenzaba el proceso de acreditar las cuentas de 295,180 empleados del sector privado que serían beneficiados con el Fondo de Asistencia Solidaria al Empleado (FASE), informó también que el gobierno realizaría sus contribuciones luego de que 19,379² empresas registraran sus suspensiones de contrato de trabajo ante el Ministerio de Trabajo.

La realidad supone que estos números son más gruesos, por lo que enfrentamos una situación alarmante.

¹ Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Segunda edición. Estimaciones actualizadas y análisis" publicado el 7 de abril de 2020 https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_740981/lang-es/index.htm

² <https://www.hacienda.gob.do/ministerio-de-hacienda-acredita-las-cuentas-de-295-mil-trabajadores-formales-a-traves-de-fase/>

Medidas adoptadas por el Ministerio de Trabajo

El Ministerio de Trabajo mediante la Resolución 007/2020, y en vista de la afectación economía que conlleva al trabajador quedar suspendido en sus laborales, ha promovido lo siguiente: i) la flexibilización de la jornada de trabajo; ii) el trabajo a distancia; iii) disfrute de vacaciones remuneradas a los trabajadores; iv) medidas de aislamiento a trabajadores vulnerables.

MEDIDAS DE IMPACTO LABORAL ADOPTADAS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO	
Resolución	Medidas
007/2020 del 18.3.2020	Flexibilización de jornada de trabajo e implementar trabajo a distancia (establecimientos que califiquen permanecer abiertos). Insta a otorgar disfrute de vacaciones remuneradas a los trabajadores que califiquen (establecimientos que deben permanecer cerrados). Insta a otorgar adelanto a 1 semana de vacaciones remuneradas a los trabajadores que no hayan adquirido el derecho a vacaciones y pago de 1 semana de salario (establecimientos que deben permanecer cerrados). Tomar medidas de aislamiento a trabajadores vulnerables (mayores de 60 años con hipertensión arterial o enfermedades coronarias o cardiovasculares, embarazadas, personas con cáncer, con insuficiencia renal en tratamiento de diálisis, diabetes, enfermedades respiratorias crónicas y enfermedades autoinmunes).

El Ministerio de Trabajo promueve como opción el trabajo a distancia o teletrabajo, el cual supone un vacío pendiente de ser atendido en el marco regulatorio dominicano. A partir del 2011 se promovió como iniciativa legislativa la introducción ante la Cámara de Diputados de la República Dominicana el proyecto de Ley de Promoción y Difusión de Teletrabajo en la República Dominicana, luego en enero de este año se somete ante el Senado de la República Dominicana, un nuevo proyecto de Ley Sobre el Trabajo a Distancia o Teletrabajo que promueve precisamente regular esta modalidad de trabajo. Acción que se hace imperativa revisar y atender ante las exigencias del Nuevo Normal.

Teniendo en cuenta que es una facultad del empleador el fijar y distribuir las vacaciones, se recomienda, así lo sugiere la Resolución 007-2020 del Ministerio de Trabajo, que se otorguen las vacaciones a los trabajadores, y que aquellos que no han adquirido el derecho de percibir las, se les adelante una semana.

Por su parte el Código de Trabajo pauta claramente en cuáles momentos el empleador puede decidir suspender los efectos del contrato: caso fortuito o fuerza mayor³, enfermedad contagiosa del trabajador⁴; falta o insuficiencia de materia prima, siempre que no sea imputable al empleador⁵; falta de fondos para la continuación normal de los trabajos⁶, exceso de producción con relación a la situación económica de la empresa y a las condiciones del mercado⁷; o la incosteabilidad de la explotación de la empresa⁸.

Los efectos de una suspensión suponen: i) la no terminación del contrato de trabajo; ii) no compromete la responsabilidad de las partes; iii) el trabajador queda liberado de la prestación de sus servicios; y iv) el empleador queda liberado del pago del salario del trabajador.

³ Artículo 51, ordinal 4º del Código de Trabajo.

⁴ Artículo 51, ordinal 6º del Código de Trabajo.

⁵ Artículo 51, ordinal 8º del Código de Trabajo.

⁶ Artículo 51, ordinal 9º del Código de Trabajo.

⁷ Artículo 51, ordinal 10º del Código de Trabajo.

⁸ Artículo 51, ordinal 11º del Código de Trabajo.

Las formalidades exigidas por el Código de Trabajo sobre la oportuna comunicación al trabajador y al Ministerio de Trabajo sobre la suspensión y su levantamiento y reintegro a sus labores, deben ser seguidas de manera estricta con el objetivo que aun en este estado de excepción no incurramos en faltas que supongan causales de dimisión por parte del trabajador.

Es importante destacar que la suspensión del contrato de trabajo no ha impedido que una parte considerable de los trabajadores pierdan sus empleos, debido a que la terminación por desahucio, solo está vedada cuando el contrato se suspende por causas inherentes a la persona del trabajador.

Medidas adoptadas por el Estado dominicano que repercuten en el ámbito laboral

La OIT⁹ señaló que a nivel político las respuestas tienen que ir enmarcadas en 4 pilares esenciales, estos son: Pilar 1: Estimular la economía y el empleo; Pilar 2: Apoyar a las empresas, el empleo y los ingresos; Pilar 3: Proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo; y, Pilar 4: Buscar soluciones mediante el diálogo social.

En consonancia con el lineamiento de la OIT, el Estado dominicano entre otras ha adoptado las siguientes medidas que repercuten en el ámbito laboral:

MEDIDAS DE IMPACTO LABORAL ADOPTADAS POR EL PODER EJECUTIVO	
Decreto	Medidas
134-2020 del 19.3.2020	Declaratoria de estado de emergencia en todo el territorio nacional por un plazo de 25 días, a partir del 19.3.2020 (hasta 12.4.2020) Aplican restricciones.
135-2020 del 20.3.2020	Toque de queda en territorio nacional de 8:00pm a 6:00am, a partir del 20.3.2020 hasta el 3.4.2020 Aplican restricciones.
142-2020 del 2.4.2020	Extensión del toque de queda en territorio nacional por 15 días a partir del 3.4.2020 hasta el 17.4.2020 de 5:00pm a 6:00am
143-2020 del 2.4.2020	Se crea FASE (Fondo de Asistencia Solidaria al Empleado) aplicable a ciertos tipos de negocios Estado aporta al trabajador suspendido 70% salario ordinario no menor de \$5,000 ni mayor de \$8,500; Aporte facultativo del empleador del 30% o proporción del salario ordinario en los casos de suspensión. Empresas manufactureras y MIPYMES que continúen operando podrán tener un apoyo mensual. En empresas cerradas sin suspensión de trabajadores, el Ministerio de Trabajo podrá autorizar la participación en FASE. Medida transitoria, ya que aplica para un período máximo de 60 días. Aplican restricciones
148-2020 del 13.4.2020	Prórroga de estado de emergencia en todo el territorio nacional por un plazo de 17 días, a partir del 14.4.2020 (hasta 30.4.2020). Aplican restricciones.
151-2020 del 17.4.2020	Extensión del toque de queda en territorio nacional hasta el 30.4.2020 de 5:00pm a 6:00am

Con relación a FASE, cabe destacar que este constituye un fondo de asistencia o subsidio promovido por el Estado, mediante el cual se solicita la contribución y apoyo facultativo de parte del empleador. Esto es, que supone la carencia del carácter obligatorio del aporte del empleador, dado que FASE aplica para condiciones en las que el trabajador ha sido suspendido, cuya causal es precisamente entre otras la imposibilidad de su empleador de asumir su salario.

Los trabajadores que pueden beneficiarse son: los suspendidos de acuerdo con el Código de Trabajo dominicano, cuyas empresas se encuentren al día en sus obligaciones de pago de la TSS a febrero 2020. Las aportaciones del gobierno como consecuencia de FASE no están

⁹ Observatorio de la OIT, 1ª edición El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas. Publicado el 18 de marzo de 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf

sujetas a retenciones de ningún tipo, ni se computarán para fines del salario de navidad, ni para la TSS.

Quedan excluidos los trabajadores que trabajen para las siguientes empresas: i) Supermercados, colmados, farmacias y cualquier establecimiento comercial dedicado al expendio de alimentos crudos, medicamentos y productos de higiene; ii) empresas de logística, distribución y transporte de materias primas y productos terminados para industria, agroindustria y alimentos; iii) empresas de agricultura, ganadería y pesca; iv) seguridad privada; v) explotación de minas y canteras; v) almacenes de expendio de distribución de alimentos, productos farmacéuticos y agroindustriales; vi) sector financiero, administradoras de fondos de pensiones, y de riesgos laborales y sector seguros; vii) multimedios; viii) generadores de energía; ix) sector salud; x) universidades; xi) telecomunicaciones; organizaciones sin fines de lucro que reciben transferencias del estado.

En aquellos casos, donde las empresas manufactureras y MIPYMES continúen operando podrán tener un apoyo mensual, siempre que tengan la autorización del Ministerio de Trabajo para continuar sus operaciones. El aporte mensual del gobierno en nombre de su empleador, considerado como avance a salario sería de RD\$5,000 y el monto restante del salario ordinario del trabajador sería efectuado y completado en su totalidad por el empleador. En este caso, el empleador se obliga a cumplir con todas las obligaciones de la seguridad social y pagos adicionales.

En el caso donde las empresas estén cerradas sin suspender trabajadores, el Ministerio de Trabajo podrá autorizar la participación en FASE, siempre que estas empresas mantengan en sus nóminas y cotizando en la TSS a la totalidad de sus trabajadores.

La inclusión al FASE ha supuesto una serie de inconvenientes y problemáticas: i) dilación en la obtención de información de parte de los ministerios involucrados; ii) la no aceptación del tipo de empresa por el objeto social que tiene registrado en la TSS; iii) el no pago de la subvención, aun habiendo constancia de que la empresa fue aceptada; entre otros.

Lo anterior ha provocado una real desconfianza del trabajador/colaborador frente a su empleador, primero por la desinformación a la cual están expuestos, que los lleva a entender que el aporte del empleador tiene un carácter obligatorio y segundo porque se suman a entender que el hecho de que la empresa no haya calificado o aun habiendo calificado el colaborador no haya recibido el fondo, asumen que es por una falta o negligencia de su empleador, lo cual provoca además un clima hostil.

Otras medidas promovidas por el Estado dominicano que también afectan la relación laboral, lo son las medidas adoptadas por el Consejo Nacional de Seguridad Social y por el Instituto Dominicano de Protección de Riesgos Laborales, conforme identificamos más abajo.

MEDIDAS DE IMPACTO LABORAL ADOPTADAS POR EL CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL	
Resolución	Medidas
492-01 del 3 y 7.4.2020	Durante el período de emergencia nacional y a los trabajadores cuyos contratados hayan sido suspendidos mantendrán por 60 días los derechos del Seguro Familiar de Salud, junto a sus dependientes directos y adicionales; siempre que los trabajadores estén incluidos en la factura del mes de febrero 2020. Extender a 90 días el plazo de cobertura de los recién nacidos para garantizarles los beneficios del SDSS, si contar con el número de seguridad social. Permitir a las ARS realizar el reclamo retroactivo de los per capita correspondientes desde marzo has mayo 2020. Mantener cobertura en los servicios de salud en el SDSS por un plazo de 60 días a los afiliados dependientes directos que cumplan durante el estado de emergencia 18 y 21 años siempre que sean estudiantes.

MEDIDAS DE IMPACTO LABORAL ADOPTADAS POR EL INSTITUTO DOMINICANO DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE RIESGOS LABORALES (IDOPPRIL)

Resolución
Resolución 02-2020 del 31.3.2020

Medidas
Modificaciones a la Resolución 01-2020 de 24.3.2020:
RD\$12,000,000,000 serán destinados para constituir el FASE en beneficio de trabajadores formales, el cual será gestionado y administrado por el Ministerio de Hacienda.
RD\$2,000,000,000 serán destinados para el diagnóstico a la detección del COVID-19, estos fondos serán transferidos a la TSS por IDOPPRIL.

Dado que los temas laborales suponen una relevancia e interés importante, por lo general surgen incontables dudas, las cuales no podemos responder en este breve artículo, por lo que nos limitamos a sugerir lo siguiente:

1. Tomemos medidas flexibles y empáticas, reconozcamos que el sector empresarial está sufriendo fuertemente, sin embargo, el trabajador sigue siendo el eje más vulnerable.
2. Los empleadores deben comprometerse a ser claros, veraces y eficientes en el manejo de información con sus colaboradores. Mayor fluidez en la información supone mayor confianza.
3. No debe negársele al trabajador de recibir los acuerdos o documentos que este suscriba.
4. Vigilar porque los derechos adquiridos del trabajador no sean lesionados: pago de vacaciones, participación en los beneficios de la empresa, integridad del salario, entre otros. Esto en razón de que las decisiones apresuradas e incorrectas que tomemos ahora pueden provocar luego de la poscrisis reclamaciones de parte del trabajador.
5. Recordar que los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores, no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional. Es nulo todo pacto en contrario.
6. Revisar y aplicar el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto No. 522-06, del 17 de octubre de 2006.
7. En caso de determinarse una inevitable terminación del contrato de trabajo, tomar en cuenta que el pago de las prestaciones laborales no puede ser suspendido ni prorrogado más allá del plazo establecido por ley.

Nos encontramos en tiempos difíciles, ante un Nuevo Normal de la cual no sabemos cómo ni cuándo volveremos a estar firmes y gozando de una economía estable, por lo que tratemos de tomar medidas justas, colaborativas y eficaces, teniendo en cuenta que nuestros colaboradores son nuestro mayor activo. Reconozcamos que las grandes transformaciones han devino de procesos de crisis, los cuales no duran para siempre, Esforcémonos más bien por buscar soluciones empáticas y con miras a transformar e innovar nuestros lugares de trabajo con el objetivo de no ser arrastrados por la vorágine que supone la pandemia.