



MINISTERIO  
DE TRABAJO

# Guía de derechos laborales para la igualdad de oportunidades y la no discriminación



*Al trabajo desde  
la igualdad*







MINISTERIO  
DE TRABAJO

# Guía de derechos laborales para la igualdad de oportunidades y la no discriminación

Con la protección, promoción y cumplimiento de los  
derechos laborales todas y todos ganamos

¡Al trabajo desde la igualdad!



EMBAJADA  
DE ESPAÑA EN  
REPUBLICA DOMINICANA



aecid  
OFICINA TÉCNICA  
DE COOPERACIÓN



cooperación  
española





# **Guía de derechos laborales para la igualdad de oportunidades y la no discriminación**

## **Dirección general**

Maritza Hernández  
Ministra de Trabajo

## **Coordinación de la edición**

Julia Méndez  
Encargada Departamento de Género.  
Coordinadora de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación.

## **Redacción y revisión técnica**

Aracelis M. Paulino Reyes  
Representante Local de Trabajo

## **Cuidado de edición y corrección de estilo**

Nathalie Jerez  
Dirección de Comunicaciones

## **Diseño de portada y diagramación**

Luis García  
Dirección de Comunicaciones

Impreso en República Dominicana

ISBN: 978-9945-8928-1-9



**Segunda Edición, 2013**

**Ministerio de Trabajo**

Comisión de Género, Igualdad de Oportunidades y no Discriminación.

---

Prohibida la reproducción total o parcial, modificación de portada y/o contenido sin la autorización por escrito de la autora y directora general de esta obra, licenciada Maritza Hernández. Todos los derechos reservados.

---



*Al trabajo desde  
la igualdad*

## Nuestro logo

El logo que a partir de esta publicación identificará los documentos que el Ministerio de Trabajo pone a disposición de trabajadores (as) y empleadores (as), desde el Eje Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación, ha sido diseñado con los símbolos que tradicionalmente se han usado para representar al sexo femenino y al masculino. Ambos están colocados en la misma posición, soportados por manos en equilibrio, sosteniendo el principio de igualdad y equidad entre las personas.





# INDICE

## Presentación

## Importancia del Eje Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación.

## Glosario de Términos

<b>I.</b>	<b>Igualdad de oportunidades y la no discriminación.</b>	<b>20</b>
1.1.	Igualdad de oportunidades	
1.2.	La no discriminación	
1.2.1.	La no discriminación en el empleo	
1.3.	Respeto a la diversidad	
<b>II.</b>	<b>Principios de igualdad de oportunidades y la no discriminación aplicados al derecho del trabajo.</b>	<b>24</b>
2.1.	Derecho al trabajo	
2.2.	El derecho del trabajo desde la Perspectiva de Género.	
2.3.	Acoso en el lugar de trabajo	
2.3.1.	Hostigamiento	
2.3.2.	Acoso laboral	
2.3.3.	Acoso sexual	

### **III. Derechos laborales y protecciones especiales**

**29**

- 3.1. Jornada de trabajo
- 3.2. Protección al salario
  - 3.2.1. Salario de Navidad
- 3.3. Vacaciones
- 3.4. Licencias o permisos
- 3.5. Terminación del contrato de trabajo
- 3.6. Protección a la maternidad
  - 3.6.1. Prohibición de pruebas de embarazo para el acceso al empleo
- 3.7. Derecho a la asociación sindical
  - 3.7.1. Prácticas contrarias a la Libertad Sindical
- 3.8. Seguridad Social

### **IV. Normas especiales para la igualdad de oportunidades y la no discriminación**

**38**

- 4.1. Derechos de las personas que viven con VIH o SIDA
  - 4.1.2. Protección laboral a las personas que viven con VIH o SIDA
  - 4.1.3. Prohibiciones
  - 4.1.4. Sanciones
- 4.2. Derechos de personas con discapacidad

- 4.3. Derechos de las personas envejecientes
- 4.4. Derechos de las personas migrantes

**V. Mecanismos de acción para el acceso a la protección de los derechos de las personas trabajadoras 48**

- a. Servicio de inspección del trabajo
- b. Servicio de Mediación. Relaciones colectivas de trabajo
- c. Servicio de Asistencia Judicial
- d. Servicio de la Unidad Técnica Laboral de Atención Integral (UTELAIN)
- e. Servicio Nacional de Empleo (SENAE)

**Bibliografía 52**

**Contactos 55**



# Presentación

La “Guía de derechos laborales para la igualdad de oportunidades y la no discriminación” es un instrumento del Ministerio de Trabajo que orienta de forma general a las personas trabajadoras y empleadoras en torno a los deberes y derechos en este sentido.

El texto de la guía se desarrolla en un lenguaje sencillo y de fácil comprensión, para que pueda ser de provecho, tanto a personas especializadas en las relaciones laborales, como a todo público que desee conocer sobre la temática. También facilita la aplicación y demanda de los derechos y deberes de ciudadanos y ciudadanas que puedan verse afectados por un proceso de inequidad, desigualdad o discriminación.

Los contenidos se han distribuido en capítulos que abordan el derecho al trabajo, la no discriminación, la igualdad de oportunidades (Género, discapacidad, VIH/SIDA y la diversidad) y los mecanismos de acción. Cuenta, además, con un glosario o definición de los términos más utilizados en la misma, las direcciones y teléfonos de las Representaciones Locales de Trabajo y oficinas administrativas de la institución.

Maritza Hernández  
**MINISTRA**



# **Importancia del Eje Género, Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación**

La importancia del Eje de Género, Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación radica en la relevancia de los elementos que lo componen, ya que a través de ellos se visualizan las necesidades de atenciones especiales que requieren las personas en condiciones de vulnerabilidad temporal o permanente.

Tomar conciencia de las diferentes manifestaciones de las inequidades y desigualdades que se pueden originar entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, requiere de todas las estrategias necesarias para hacerle frente e impedir la perpetuación y generación de las mismas.





# Glosario de términos

**Equidad:** es la distribución justa de los recursos y del poder social. Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas.

En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.

**Igualdad:** es una cuestión de principios, que se refiere a la necesidad de corrección de las diferencias existentes entre las personas en nuestra sociedad. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera, incluyendo aquellas de naturaleza sexista, que limite el ejercicio de los derechos de las personas en las vías económica, política y social.

**Discriminación:** es el trato diferencial, de inferioridad, marginación o subordinación a una persona por motivos de género, condición física, ascendencia social, religión, raza, color, entre otras.

**Discapacidad:** toda afectación corporal, congénita o adquirida, que implique una reducción o limitación en el desarrollo y realización de las actividades de las personas.

**Acoso Laboral:** acción verbal o psicológica que se produce de manera repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.

## **Acoso Sexual:**

1. Manifestación derivada de las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres. Esta relación desigual de poder se exagera cuando el acoso se da de un (a) superior a un (a) subalterno (a).
2. Comportamiento en función del sexo de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre.

**Hostigamiento:** es una forma de ejercicio y abuso de poder que se puede dar entre empleados del mismo nivel de mando. En ocasiones puede estar relacionado al componente sexual.

# 1. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Este manual tiene como línea transversal el abordaje de los derechos laborales desde la perspectiva de los principios de igualdad de oportunidades y la no discriminación. Expone las principales normas vinculadas a los derechos y deberes de las personas que trabajan a los fines de cumplir y exigir los mismos ; procurando ser incluyentes y equitativos para todos y todas.

## 1.1 Igualdad de oportunidades

La igualdad pretende establecer relaciones entre las personas bajo el marco y la garantía del respeto mutuo, especialmente el respeto a los derechos de cada una de ellas. Puede decirse que la misma es una meta o aspiración constante de los seres humanos, por lo que deben establecerse todos los mecanismos necesarios para lograrla, razón por la cual la educación en derechos y las normas que los reconocen es un elemento sustancial del proceso y un ente de concienciación colectiva.

**El Principio de Igualdad** es recogido en leyes diversas, sin embargo, la fuente principal de este principio se encuentra establecida en el **Artículo 39 de la Constitución** dominicana del año 2010, el cual dispone que “(...) Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato

de las instituciones, autoridades y demás personas y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal”.

Este mismo Artículo hace énfasis en la **igualdad de oportunidades** y la no discriminación, destacando como un derecho fundamental la protección y garantía del derecho a la inclusión que tienen todas las personas sin distinción alguna ni excepciones.

La manera en que se manifiesta la aplicación práctica del referido principio, es mediante la elaboración de leyes que permitan el reconocimiento y ejercicio de los derechos de todos y todas. A modo de ejemplo se pueden citar las normas sobre la protección de las personas con discapacidad, las personas que viven con VIH, las personas migrantes, entre otras.

## 1.2 La no discriminación

Además del Artículo 39 de la Constitución de la República, que dispone la no discriminación como un derecho fundamental, existen otras disposiciones que establecen principios para la no discriminación. Entre estas disposiciones se encuentra el Código de Trabajo, cuyo **Principio VII** establece:

“Se prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia, basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección a la persona del trabajador (...)”.

# 1.2.1

## La no discriminación en el empleo

La Constitución dominicana del 2010 en el **Art. 39, numeral 4** plantea que “La mujer y el hombre son iguales ante la ley, se prohíbe cualquier acto que tenga como objetivo o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos fundamentales de mujeres y hombres”.

La ley prohíbe que a una persona se le pague un salario menor que a otra, por el hecho de ser hombre o mujer. Si ambas personas tienen iguales condiciones de capacidad, eficiencia o antigüedad en el empleo, les corresponde un salario igual.

En los casos en que una persona ocupe de manera temporal o definitiva un puesto de trabajo de mayor salario que el suyo, debe percibir el salario que corresponde a la anterior persona; esto no incluye las gratificaciones que adicionalmente recibía la persona por el tiempo de servicio en la empresa o eficiencia en el desempeño de sus labores.

La no discriminación en el empleo es uno de los aspectos más vigilados por las normas, tanto para el acceso como para la permanencia en el puesto de trabajo, ya que implica para las personas trabajadoras un daño a su moral y dignidad, pero además, reduce sus oportunidades de desarrollo personal y social.

**Fuentes de referencia:** Artículo 62, ordinal 4 y 5 de la Constitución 2010, Convenio 100 de la OIT, Arts.194 y 206 del Código de Trabajo.

# 1.3

## Respeto a la diversidad

El eje "Igualdad de oportunidades y la no Discriminación reconoce la igualdad entre las personas como principio, al tiempo que promueve el respeto a la diversidad entre estas. Asume las preferencias y el libre ejercicio de los derechos de todas y todos sin distinción de sexo, preferencia sexual, raza, color, ascendencia étnica o cultural, condición de salud, edad, entre otros, como una consagración del respeto a los derechos humanos.

Reconoce la existencia del conglomerado humano dentro de un ámbito de diversidad biológica, funcional, sexual, cultural, ecológica y lingüística, en donde las diferencias entre los individuos no implican un trato desigual ni discriminatorio que atente contra la dignidad de las personas y sus derechos.

El respeto a la diversidad tiene su fundamento legal en el **Art. 38 de la Constitución** dominicana del año 2010, el cual expresa lo siguiente: "El Estado se fundamenta en el respeto a la dignidad de la persona y se organiza para la protección real y efectiva de los derechos fundamentales que le son inherentes. La dignidad del ser humano es sagrada, innata e inviolable; su respeto y protección constituyen una responsabilidad esencial de los poderes públicos".

El Ministerio de Trabajo asimila la diversidad entre las personas como una condición que puede vulnerar sus derechos, por lo que orienta hacia el respeto de todos y todas, dentro de un marco de protección legal, que inicia con los preceptos constitucionales y se hace aplicable a través de las normas laborales o complementarias, tales como el Código de Trabajo, en su **Principio VII**, la Ley de Seguridad Social (Ley 87-01) en su principio de universalidad, la ley de VIH/SIDA (Ley 135-11), entre otras que se detallarán en un componente especial del presente manual.

# 2.

## Principios de igualdad de oportunidades y la no discriminación aplicados al derecho del trabajo

### 2.1

#### Derecho al trabajo

Todas las personas tienen derecho al trabajo, pues mediante este realizan las actividades productivas que les permiten satisfacer sus necesidades básicas y las de sus dependientes. En este sentido, se ha establecido el **derecho al trabajo** como un derecho fundamental, pues se ha contemplado dentro del marco del derecho constitucional.

El **Art. 62** de la Constitución de la República Dominicana del año 2010, consagra que “El trabajo es un derecho, un deber y una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado. Es finalidad esencial del Estado fomentar el **empleo digno y remunerado (...)**”

El empleo digno que expresa el referido Artículo constitucional implica que el trabajo se realice en condiciones de respeto a la integridad física y moral de las personas, el reconocimiento de sus derechos y la justa y oportuna aplicación de las normas. Como ejemplo podemos citar las de protección a la seguridad y la salud en el trabajo.



## 2.2

# El derecho al trabajo desde la perspectiva de género

En lo que respecta al derecho al trabajo desde la perspectiva del análisis de género, se pretenden destacar las especificaciones que establecen las normas en cuanto a la relación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Como dispone el Principio X del Código de Trabajo, las distinciones que plantea la ley laboral en relación a éstos, se limita a la protección a la maternidad, ya que a los fines de la ley, tanto mujeres como hombres son iguales en derechos y obligaciones.

Es importante resaltar esta distinción, ya que los principios de igualdad y la no discriminación establecen con claridad que todas las personas son iguales. Sin embargo, el **principio de equidad**, el cual se explica en las excepciones de los Principios VII y X del Código Laboral, así como en otros artículos del mismo, deja planteado que a cada persona trabajadora se le establecerán protecciones especiales asociadas a su condición, sea temporal o permanente.

Varios serían los ejemplos relacionados al tema anterior, ya que como condiciones temporales se pueden nombrar la protección a la maternidad, a las personas menores de edad o aquellas que prestan servicios en condiciones de riesgo. En tanto que, en cuanto a las situaciones de carácter permanente, se encuentran aquellas personas trabajadoras que viven con una discapacidad, con el VIH o con cualquier condición que no podrá ser eliminada o superada en el transcurrir del tiempo y deben disponerse de acciones afirmativas que les faciliten participar y ser incluidas en todos los procesos.

## 2.3

# Acoso en el lugar de trabajo

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Existe una serie de situaciones que se producen en el espacio laboral que generan conflictos entre las personas, porque pasan a constituir tratamientos desiguales o acciones de agresión psicológica, verbal o sexual, que entrañan malestar y perjuicio para quien lo padece. Dichas situaciones han sido denominadas como hostigamiento o acoso, sin embargo, existen características esenciales que distinguen a cada una de estas situaciones, entre ellas se encuentran el acoso laboral, el acoso sexual y el hostigamiento en el lugar de trabajo”.

### 2.3.1

## Hostigamiento

El hostigamiento es una forma de acoso o ejercicio y abuso de poder que puede darse del empleador/a hacia el trabajador/a o entre empleados del mismo nivel. En ocasiones puede estar relacionado al componente sexual.

Algunas manifestaciones del hostigamiento son:

- Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o ejercicio profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
- Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- Menospreciar o menospreciar personal o profesionalmente a la persona trabajadora.
- Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior.

- Ignorar, excluir, hacer el vacío, fingir no verle o hacer invisible a una persona.
- Hacer exigencias constantes e innecesarias a personas que cumplen adecuadamente con sus obligaciones.
- Molestia, fastidio, burla o acorralamiento constante de un compañero/a hacia otro/a.

## 2.3.2 Acoso laboral

“Las situaciones de acoso laboral se nutren de las relaciones asimétricas de poder entre las diferentes personas que conforman el espacio de trabajo y puede ser ejercido por quienes ostentan cargos de jefatura, por quienes tienen un rango laboral similar a la persona hostigada o por ambos” (Leymann, 2010).

El acoso laboral se caracteriza por:

- La intencionalidad.
- La repetición de la agresión.
- La longevidad de la agresión.
- El ejercicio del poder.

Algunas prácticas que evidencian acoso laboral:

- Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna.
- Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo.
- Rebajar la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales.
- Evaluar su trabajo de forma inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.

## 2.3.3

# Acoso sexual

Se ha considerado que existen dos expresiones distintas de acoso sexual, una puede darse por la diferencia puramente biológica y otra como agresión vinculada a manifestaciones sexuales. Puede decirse que el acoso sexual es:

1. Una manifestación derivada de las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres. Esta relación desigual de poder se agrava cuando el acoso se da de un/a superior a un/a subalterno/a.
2. Comportamiento en función del sexo de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre.

La ley laboral prohíbe a la persona empleadora ejercer acciones contra la persona trabajadora que puedan considerarse como acoso sexual. Asimismo, está prohibido a la persona empleadora permitir, apoyar o no colaborar con la persona trabajadora acosada, cuando el hecho es cometido por un representante suyo.

En caso de que ocurra cualquiera de los hechos anteriores la persona trabajadora puede ejercer contra la persona empleadora la acción de **dimisión justificada**, según dispone el **Art. 97, ordinal 13**, por la violación del Artículo **47, numeral 9** del Código de Trabajo.

# 3.

## Derechos laborales y protecciones especiales

### 3.1

## Jornada de trabajo

Es todo el tiempo que debe permanecer la persona trabajadora a la disposición exclusiva de la persona empleadora. La jornada es la que se haya acordado en el contrato de trabajo, sin que la misma pueda exceder de **ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas por semana**. En principio la jornada semanal concluye el día sábado al medio día, salvo excepciones establecidas en el Código de Trabajo.

El **horario de trabajo** es la hora de inicio y fin de la jornada de trabajo diaria.

La jornada puede clasificarse en:

- **Diurna:** cuando la persona trabajadora presta servicios entre las (7:00 a.m. y las 9:00 p.m.).
- **Nocturna:** cuando la persona trabajadora presta servicios entre las (9:00 p.m. y las 7:00 a.m.).
- **Mixta:** cuando la jornada conjuga horas diurnas y nocturnas.

Existen **excepciones a la jornada ordinaria**, las cuales pretenden proteger a la persona que realiza la actividad laboral. Dentro de estas se pueden destacar:

- Personas trabajadoras menores de edad, la jornada no puede exceder de seis horas diarias.
- Personas trabajadoras empleadas en tareas o condiciones peligrosas o insalubres, la jornada no puede exceder de seis horas diarias.
- Personas trabajadoras del campo, la jornada no puede exceder de diez horas diarias.
- Personas trabajadoras intermitentes, la jornada no puede exceder de diez horas diarias.
- Personas trabajadoras de empresas de funcionamiento continuo, la jornada es de ocho horas diarias, pudiendo prolongarse una hora más, sin que el promedio semanal exceda de cincuenta horas.

Como puede observarse en la parte precedente, existen excepciones en la jornada de trabajo, las cuales no constituyen una discriminación, si no que sirve como acciones afirmativas para cuidar la persona trabajadora.

El tema de la jornada de trabajo y sus excepciones resulta muy amplio para ser tratado en su totalidad en este manual, por lo que se sugiere remitirse a la norma general para ampliar estos conocimientos.

**Fuentes de referencia:** Arts. 146, 147, 148, 149, 150, 158, 247, 261, 281, 284, 285, 287; Arts.25, 65, 66, 67, 71 y 78 del Reglamento 258-93, Resolución 33/93 del Secretario de Estado de Trabajo.

## 3.2 Protección al salario

El salario es la retribución que la persona empleadora debe pagar a la persona trabajadora como compensación del servicio prestado. Está compuesto por toda retribución, en dinero en efectivo y en cualquier otra forma de compensación, que de manera regular recibe la persona trabajadora como retribución por su trabajo. Este pago puede realizarse por día, por semana, por quincena o por mes.

Las personas empleadoras y trabajadoras tienen libertad de establecer el monto del salario, pero en ningún caso puede ser inferior al salario mínimo que establecen las resoluciones del Comité Nacional de Salarios.

El **Art. 194 del CT**, establece que “A trabajo igual, en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia o antigüedad, corresponde siempre igual salario, cualesquiera que sean las personas que lo realicen”. Es decir, que la protección al salario se extiende a la condición en que se realiza la actividad productiva y no se enfoca en la persona que lo realiza, sino en sus capacidades y destrezas. Este Artículo está fundamentado en el Convenio 100 de la OIT.

**Fuentes de referencia:** Arts.191, 192, 193 y 194 del Código de Trabajo. Convenio 100 de la OIT.

## 3.2.1 Salario de Navidad

El salario de Navidad consiste en la duodécima parte del **salario ordinario** devengado por la persona trabajadora durante el año calendario. Esto quiere decir, que se tomará la suma total de los salarios recibidos durante el año o fracción de este y se dividirá entre 12. No incluye ni el salario por horas extras ni el de participación en los beneficios de la empresa.

Este derecho se adquiere a partir del momento del ingreso en la empresa y la persona empleadora deberá pagarlo de manera obligatoria, sin importar la causa de terminación del contrato de trabajo, lo que significa que **corresponde a todo tipo de trabajador(a)**, aunque su contrato no dure todo el año.

Debe ser pagado por el empleador(a) a más tardar el día 20 de diciembre de cada año y no es susceptible de embargo, cesión, venta, está exento del impuesto sobre la renta.

**Fuentes de referencia:** Arts. 219, 220 y 222 del Código de Trabajo. Art.36 Reglamento 258-93.

## 3.3

# Vacaciones

Las vacaciones son el **descanso anual que corresponde a todas las personas trabajadoras** por cada año de servicio ininterrumpido.

Las vacaciones tienen carácter obligatorio y la persona trabajadora tiene derecho a recibir su salario ordinario durante el período de vacaciones, cuyo pago debe ser realizado antes del inicio de las mismas.

Dada la naturaleza y objetivo de las vacaciones, las mismas no pueden ser objeto de sustitución ni compensación alguna, pues es necesario que la persona trabajadora descanse y pueda reponer sus energías para ser más productiva. Además, con este descanso se protege la seguridad y la salud de las personas.

**Fuentes de referencia:** Arts.177, 180 y 184 del Código de Trabajo.

## 3.4

# Licencias o permisos

La ley concede a la persona trabajadora el derecho a licencias o permisos con disfrute de salario en los siguientes casos: por **matrimonio**, por el **fallecimiento** de los/as abuelos/as, padre, madre, hijos/as o esposa/o de la persona trabajadora y por el **parto** de la esposa o compañera del trabajador, debidamente registrada en la empresa.

Los plazos de estas licencias o permisos son de cinco días por el matrimonio, tres por fallecimiento y dos por parto o alumbramiento.

El **Art. 54 del CT** hace un reconocimiento de derechos a las relaciones de tipo consensual, donde no se ha celebrado un matrimonio,



poniendo solo a cargo del **trabajador el deber de comunicar que tiene una pareja**. Esto evita que se limite el derecho de las personas por no tener una relación oficial e impide la discriminación por este motivo.

## 3.5 Terminación del Contrato de Trabajo

El Código de Trabajo establece diversas formas de terminación del Contrato de Trabajo. Unas pueden ser sin responsabilidad y otras con responsabilidad para las partes.

Para los objetivos de esta guía, se destacarán aquellos aspectos excepcionales en los cuales se produce la terminación del contrato de trabajo, sin que esto implique un acto de discriminación o limitación de derechos de las personas, sino un ejercicio legal por parte de éstas que puede ser debidamente justificada.

En el caso de las personas con fuero o protección especial, como son **la maternidad y la libertad sindical**, en muchas ocasiones se produce la terminación del contrato por alguna de las causas establecidas en el Art. 88 del CT, sobre el despido justificado, pero hay que cumplir con una serie de requisitos que permitan dejar claramente establecido que no es por la condición que tienen estas personas, si no por el incumplimiento a la norma.

En ambos casos está prohibida la terminación por desahucio, o sea, cuando la persona es separada de su puesto de trabajo y le pagan sus prestaciones laborales. Para el despido debe haber una **autorización**, que en caso de la maternidad la otorga el **Ministerio de Trabajo** y en caso del fuero sindical la otorga la **Corte de Trabajo**.

Cuando la terminación del contrato se produce por la muerte de la persona trabajadora, se establece una **asistencia económica en beneficio** de las personas que ésta haya declarado ante el Departamento de Trabajo o ante un notario(a). Si no existe esta declaración, la entrega del pago se hace en manos de la pareja y

sus hijos menores de edad o de las personas que dispone el **Art. 82 del CT**.

La designación de estos(as) beneficiarios (as) tiene como objetivo establecer una protección especial para aquellas personas que se encuentran en condiciones vulnerables. No constituye un desconocimiento del derecho de otras personas.

**Fuentes de referencia:** Arts. 75, 82, 88, 233 y 389 del Código de Trabajo.

## 3.6 Protección a la maternidad

La trabajadora debe informar a la persona empleadora su estado de embarazo, así como la fecha probable del parto, para que pueda darse inicio a la protección a la maternidad.

La persona empleadora no puede desahuciar a la trabajadora durante el embarazo ni en los siguientes tres meses después del parto. **El desahucio en este caso es nulo**. La persona empleadora que haya intentado desahuciar a una trabajadora en estas circunstancias debe reintegrarla al puesto de trabajo.

La trabajadora no puede ser despedida por estar embarazada ni hasta pasado seis meses después del parto. Para que la persona empleadora pueda ejercer el despido de una trabajadora protegida por la maternidad que ha cometido una falta grave (Art. 88 CT), debe previamente someter el asunto al Departamento de Trabajo, a fin de que se determine si el despido está motivado o no en el embarazo o parto de la trabajadora.

**Fuentes de referencia:** Arts. 233, 236, 237, 238, 239 del Código de Trabajo.

# 3.6.1

## Prohibición de pruebas de embarazo para el acceso al empleo

Constituye una discriminación para la admisión en el empleo, el hecho de que la persona empleadora exija a la trabajadora una prueba de embarazo como condición para otorgarle el puesto de trabajo o para mantenerse en el mismo. Las mujeres embarazadas, al igual que las demás personas trabajadoras, gozan de los mismos derechos para ser admitidas y permanecer en un puesto de trabajo.

La condición temporal del embarazo, no constituye una limitación al derecho al trabajo, por lo que toda prueba que no sea requerida para evaluar las capacidades de la persona trabajadora está prohibida. La Constitución de la República y el Código de Trabajo sólo permiten que se establezcan condiciones para la admisión al empleo en base a excepciones que conlleven la protección de la persona del trabajador o trabajadora.

Es por ello, que el **Art. 62, Ord. 5** de la Constitución, así como diversos principios y artículos del Código Laboral destacan dichas excepciones y aclaran que las calificaciones, capacidad técnica, profesional o méritos de la persona trabajadora requeridas para el puesto no son consideradas una discriminación. Ejemplos concretos de lo antes expuesto se encuentran en los **Principios VII y X**, así como los **artículos 18 y 194** del Código de Trabajo.

**Fuentes de referencia:** Convenios 100 y 111 de la OIT.

## 3.7

# Derecho a la asociación sindical

La ley laboral dominicana establece que las personas trabajadoras y empleadoras tienen derecho a constituir sindicatos, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. El Principio XII del Código de Trabajo y Art. 62 ord. 4 de la Constitución de la República reafirman ese derecho y esta última, plantea que “La organización sindical es libre y democrática y debe ajustarse a sus estatutos (...)”.

### 3.7.1

## Prácticas contrarias a la Libertad Sindical

Está prohibida toda acción u omisión tendente a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos, sus sindicatos y representantes.

El **Ar. 333** del Código de Trabajo califica como prácticas desleales a la libertad sindical, las siguientes:

- Exigir a las personas trabajadoras o personas que soliciten trabajo en la empresa, que se abstengan de formar parte de un sindicato o que soliciten su admisión como miembros del mismo.
- Ejercer represalias contra las personas trabajadoras en razón de sus actividades sindicales.
- Despedir o suspender a una persona trabajadora por pertenecer a un sindicato.
- Negarse a establecer, sin causa justificada, negociaciones para la celebración de convenios colectivos de condiciones de trabajo.

- Intervenir en cualquier forma en la creación o administración de un sindicato de personas trabajadoras o sostenerlo por medios financieros o de cualquier naturaleza.
- Rehusar a tratar con los legítimos representantes de las personas trabajadoras.
- Usar la fuerza, violencia, intimidación o amenaza o cualquier forma de coerción contra las personas trabajadoras o sindicatos de personas trabajadoras, con el objetivo de impedir u obstaculizar el ejercicio de los derechos consagrados por las leyes a su favor.

Las prácticas antisindicales son calificadas por la ley laboral como **faltas graves o muy graves**, sancionadas con multas que van desde tres a doce salarios mínimos (**Arts. 720 y 721 CT**).

Es recomendable que las personas trabajadoras se mantengan orientadas en cuanto a sus derechos laborales, ya que muchas veces son afectadas por malas prácticas que pueden ser enfrentadas a través de las **autoridades administrativas del trabajo**, es decir, a través de la inspección del trabajo, o a través de **los tribunales**.

## 3.8 Seguridad Social

Las normas sobre seguridad social buscan aportar una protección universal para todas las personas dentro de un país. La **Constitución dominicana del año 2010 en su Artículo 60** declara que “toda persona tiene derecho a la seguridad social. El Estado estimulará el desarrollo progresivo de la seguridad social para asegurar el acceso universal a una adecuada protección en la enfermedad, discapacidad, desocupación y la vejez”.

En tal sentido, es importante promover el conocimiento de los derechos establecidos y en cuáles leyes o normativas pueden ser encontrados estos derechos. Es por ello que el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) dispone de una institución llamada **Dirección de Información y Defensa de los Afiliados/as (DIDA)**, ya que a través de este órgano las personas pueden recibir información, orientación, educación y defensa de sus derechos en materia de seguridad social.

# 4.

## **Normas especiales para la igualdad de oportunidades y la no discriminación**

### 4.1

## **Derechos de las personas que viven con VIH o SIDA**

El Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) es una condición de salud adquirida por las personas, que puede comprometer el sistema inmunológico de éstas y llegar a la etapa del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA). Esta condición no debe constituir un trato diferenciado hacia dichas personas, pues las mismas tienen igualdad de derechos y oportunidades.

A los fines de crear acciones afirmativas que garanticen el respeto de los derechos de las personas que viven con VIH, se creó la Ley 55-93, de fecha 31 diciembre del año 1993, la cual fue modificada por la Ley 135-11 del 07 de junio del 2011. Además, el referido texto legal establece los deberes y obligaciones a cargo del Estado dominicano, del personal de salud y demás actores vinculados con la temática.

El capítulo tercero de la Ley de VIH y SIDA establece los derechos de las personas que viven con la condición. Dentro de estos dispone:

- Atención integral en salud.

- Información sobre su estado de salud.
- Derecho al trabajo.
- Cambio del entorno de trabajo cuando su condición de salud lo requiera.
- No discriminación y trato digno.
- No interferencia en el desarrollo de sus actividades.
- Educación.
- Confidencialidad.
- Muerte digna.
- No aislamiento.
- Sexualidad plena.
- Derechos reproductivos.
- Libre asociación y participación.
- Emprender acciones de carácter legal.
- Igualdad de derechos.

## **4.1.2**

# **Protección laboral a las personas que viven con VIH o SIDA**

En la Ley 135-11 se destaca una protección específica a las personas trabajadoras que viven con VIH o SIDA, en interés de prevenir la discriminación en su lugar de trabajo y promover una cultura que disminuya el estigma hacia estas.

El Artículo ocho dispone un fuero de protección ante el ejercicio de la figura del desahucio, cuando establece que “Es nulo de pleno derecho todo desahucio ejercido contra un trabajador, por el hecho de que éste viva con el VIH o con SIDA o como consecuencia de la realización de pruebas para la detección de VIH o de sus anticuerpos o de cualquier examen médico, promovido por el empleador o por la negativa del trabajador a realizarse o a someterse a los mismos.”

En el mismo orden, el Artículo nueve habla de la nulidad del despido, cuando no se siga el procedimiento establecido en dicha Ley. De manera expresa dice: “Es nulo de pleno derecho todo despido que obedezca a la condición de salud de un trabajador con el VIH o con SIDA; en consecuencia, todo despido que se ejerza en contra de un trabajador que vive o se sospecha que vive con el VIH o con SIDA, debe ser sometido previamente al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, a fin de que se determine si el despido obedece o no al hecho de su seropositividad al VIH”.

## 4.1.3 Prohibiciones

- Solicitud de realización de pruebas para aplicar u obtener un puesto laboral (Arts. 85 y 86).
- Desahucio o despido por la condición del VIH o SIDA (Arts. 8 y 9).
- Realización de las pruebas sin el consentimiento de las personas (Art. 48).
- Inobservancia de la consejería previa y posterior a la realización de las pruebas (Art. 81).
- Divulgación de los resultados de la prueba a terceras personas. (Art. 54).

## 4.1.4 Sanciones

La Ley de VIH y SIDA, establece sanciones para todas aquellas personas que violen las disposiciones de la misma, que van desde multas hasta prisión. Estas infracciones sujetas a sanciones penales están contenidas en el capítulo IX, en los artículos del 76 al 92 de la referida normativa.



Es importante destacar que el Artículo 93 de la Ley 135-11 pone a cargo del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social la facultad administrativa de imponer las sanciones previstas en la misma.

## 4.2 Derechos de personas con discapacidad

En la actualidad se encuentra vigente la Ley Orgánica sobre la Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 5-13) de fecha 15 de enero del 2013, la cual dispone en **su objeto** en el Artículo primero que “Esta Ley ampara y garantiza la **igualdad de derechos y la equiparación de oportunidades** a todas las personas con discapacidad y regula las personas morales, sin fines de lucro, cuyo objeto social sea trabajar para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad”.

Según dicha norma se considera como **persona con discapacidad** a “Toda persona que tenga deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

También plantea que uno de sus ejes fundamentales es evitar cualquier tipo de discriminación, explicando la misma normativa el concepto de discriminación al que se refiere como: “**Discriminación por motivo de discapacidad** cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo”.

En lo relativo a los derechos laborales y el empleo, la referida ley establece dos secciones exclusivas para consagrar de manera expresa los derechos que pretende proteger y las distintas acciones y prácticas a realizarse para cumplir sus objetivos. La **Sección III** sobre “Trabajo y Empleo”, comprende el Artículo 14 y su párrafo, en donde se explica en qué consisten las **políticas de integración laboral para las personas con discapacidad**:

“Las política de trabajo y empleo tiene como finalidad primordial la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo o en su defecto, su incorporación a un sistema de empleo protegido o por cuenta propia que aseguren su independencia económica, siguiendo el espíritu de las normas nacionales e internacionales referentes al trabajo y al empleo que favorezcan la inclusión laboral de las personas con discapacidad”.

El Artículo 14 precisa el derecho a la inclusión a un puesto de trabajo ordinario o a que se adecúen las condiciones para que las personas con discapacidad puedan obtener puestos de trabajo acorde a sus limitaciones o puedan gestionar su medio de producción particular o autoempleo. Dicho Artículo se amplía con un párrafo que dispone sobre el rol del Estado, a través de su institución especializada para ello, para el logro de esta meta y el respeto de los porcentajes de inclusión que manda la norma.

El Consejo Nacional de la Discapacidad (CONADIS) “debe procurar que las **instancias públicas y privadas** garanticen la participación y la **inclusión laboral** de las personas con discapacidad en sus nóminas de trabajo. Esta participación nunca será inferior al cinco por ciento (**5%**) en el sector público y al dos por ciento (**2%**) en el sector privado, en entornos laborales abiertos, inclusivos, accesibles y en condiciones de igualdad con las demás”.

El **Ministerio de Trabajo** como institución estatal encargada de vigilar el cumplimiento de las normas laborales y como miembro del CONADIS (Art. 33) vigila la aplicación de la normativa en el tema laboral y orienta a trabajadores/as y empleadores/as sobre la protección y garantía de los derechos de las personas con discapacidad, ejecuta las políticas públicas diseñadas para el reconocimiento de los derechos y la igualdad de oportunidades de

las personas con discapacidad en el empleo y la ocupación.

La **Sección IV de la Ley 5-13** establece el “departamento de Trabajo y Empleo”, donde se plantean las condiciones, los porcentajes de inserción a los puestos de trabajo y las relaciones interinstitucionales, públicas y privadas, para conseguir dicha inserción laboral. Este elemento se corresponde con el mandato del **Código de Trabajo** (Ley 16-92) en su **Artículo 316**, ya que a través de esta norma el Poder Ejecutivo cumple con las modalidades de aplicación del título IX del referido Código Laboral.

La sección cuarta comprende los artículos del 80 al 193 y sus párrafos, destacándose el **Artículo 84**, sobre el “Fomento del empleo”, donde **El CONADIS debe establecer un enlace continuo con el Ministerio de Trabajo**, “para coordinar todas las acciones pertinentes de integración al sistema productivo de las personas con discapacidad, debiendo consolidar planes permanentes de colocación de empleos y ofertas de colocaciones laborales que les permitan realizar trabajos, de conformidad con su preparación y posibilidades”. El **Convenio 159** ratificado por el país el 31 de diciembre de 1993, dispone lo relativo a la readaptación y el empleo de las personas discapacitadas.

En esta sección, además, se plantea la necesidad de mantener capacitación permanente para las personas con discapacidad que les permitan la inserción laboral o que les ayude a adquirir nuevas capacidades para su readaptación y permanencia en el empleo.

## 4.3 Derechos de las personas envejecientes

El **Artículo primero** de la **Ley 352-98** define como **persona envejeciente** a “toda persona mayor de sesenta y cinco años de edad, o de menos, que debido al proceso de envejecimiento, experimente cambios progresivos desde el punto de vista

psicológico, biológico, social y material” y establece de manera general como beneficiarios de la protección de la ley a “todo aquel senescente que requiera asistencia en las áreas de salud, educación, **trabajo**, nutrición, cultura, recreación y otras, y que perciba un ingreso igual o inferior al salario mínimo, mediante pensión, o cualquier otra fuente de ingreso”.

Dentro de los derechos que dispone la Ley 352-98, en sus **artículos del 8 al 11** se encuentran el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y garantías, el derecho a la libre asociación, a protección ante el desamparo o el consumo de alcohol y otras drogas, entre otros.

A los fines de este manual es importante destacar el texto del Art. 8, el cual expresa: “Todo(a) envejeciente tiene **derecho al trabajo, en igualdad de oportunidades** y a todas las garantías que al respecto otorgan las leyes laborales, **sin discriminación** alguna. La Secretaría de Estado de Trabajo (actual Ministerio de Trabajo) y las organizaciones de empleadores y trabajadores deberán tomar las medidas necesarias para que las labores del(a) envejeciente se desarrollen en condiciones satisfactorias y seguras. Deberán tomarse las medidas necesarias para que el(la) envejeciente encuentre o reencuentre ubicación laboral mediante nuevas posibilidades de empleo”.

El **Art. 11** dispone en su párrafo que “Todo trabajador tiene derecho a una adecuada preparación para la jubilación. Las instituciones públicas y privadas deberán brindar cursos y charlas sobre este aspecto a todos sus trabajadores”. Es decir, constituye una obligación de las instituciones públicas y privadas orientar a las personas envejecientes sobre sus derechos de jubilación y de prepararles psicológicamente para su retiro de los puestos de trabajo.

La referida normativa dedica un capítulo completo al “Derecho al empleo y la generación de ingresos” de las personas envejecientes. **El Capítulo I** comprende el **Art. 19**, el cual consta de 10 literales que detallan los derechos de dichas personas en este sentido, tales como garantía de acceso a recursos económicos adecuados para su subsistencia y la de su familia, un sistema de seguridad social integral y beneficioso, promoción de otras posibilidades de ingresos económicos e incentivos complementarios a la jubilación

que mejoren su calidad de vida, facilitar la participación del y la envejeciente en la vida económica de la sociedad, **eliminar todo tipo de discriminación en el mercado de trabajo** que garantice una auténtica igualdad de trato en la vida laboral, entre otros beneficios, como los beneficios especiales que establece el **Capítulo VII**.

El incumplimiento a las disposiciones de la citada Ley está en el **Capítulo V** y puede conllevar sanciones administrativas o de tipo penal, según sea el caso, así como el cierre de los establecimientos de acogida de las personas envejecientes que no cumplan con las normas y condiciones que manda la ley. **El Consejo Nacional para las Personas Envejecientes** se encarga de la vigilancia y seguimiento al cumplimiento de dicha norma y coordina con todas las instituciones vinculadas, entre ellas las responsabilidades en materia de relaciones laborales que corresponden al **Ministerio de Trabajo**.

## 4.4 Derechos de las personas migrantes

Existen diversas normativas que tratan todo lo relativo a los derechos de las personas migrantes, ya sea en materia de trámites y procesos para su permanencia regular en el territorio dominicano, así como la garantía y protección de otros derechos fundamentales, como es el caso del derecho al trabajo. El **Código Laboral** (Ley 16-92), en el **Principio IV**, dispone que “Las leyes concernientes al trabajo son de carácter territorial. Rigen sin distinción a dominicanos y a extranjeros, salvo las derogaciones admitidas en convenios internacionales (...)”, es decir que reconoce este derecho a todas las personas trabajadoras y les brinda las orientaciones y protecciones que manda la ley.

En los **artículos 135 al 145** del citado Código, se dispone sobre la “Nacionalización del Trabajo” como mecanismo de garantizar el empleo de las y los nacionales, sin dejar de reservar espacio para la inserción laboral de las personas migrantes, estableciendo

una **proporción de 80% para dominicanas/os y 20% para extranjeras/os**. Esta cuota no pretende promover una discriminación entre las personas trabajadoras, sino establecer referentes para la garantía al acceso laboral de nacionales y extranjeros, incluso plantea **excepciones al 20%**, ya que este puede ser excedido cuando se requiera una determinada calificación que no se encuentra disponible dentro de los recursos humanos del país, o cuando la persona extranjera ocupe puestos de dirección.

El mismo articulado prevé el procedimiento para la reducción de los puestos de trabajo cuando la empresa se ve en la necesidad de hacerlo, dejando por sentado que esta reducción debe privilegiar en la permanencia en el empleo a los nacionales y a aquellos extranjeros/as que tengan arraigo en el país, tal como es el hecho de haber procreado hijos/as, estar casados/as con personas nacionales, entre otros aspectos que toma en consideración.

La **Resolución 25-2001** expone los requisitos que debe cumplir una empresa para registrar los contratos de trabajadores extranjeros por ante el Ministerio de Trabajo, a cuyos requisitos se han agregado los que dispone la Ley General de Migración (**Ley 285-04**) y su reglamento de aplicación (**Decreto 631-11**) en los **artículos 17 al 21 y 80 y 81**, respectivamente, para la obtención de las visas de trabajo denominadas Visa de Trabajadores Temporeros (**VTT**), o visas de negocios de una sola entrada o de múltiples, denominadas **NS y NM**.

Los **artículos 22 al 28** de la Ley General de Migración, así como los **artículos 32 al 41** del Reglamento de aplicación de dicha Ley, establecen lo relativo a los **derechos y deberes** de las personas migrantes. El **Art. 26** de esta Ley dispone que **“Los extranjeros habilitados para trabajar según su categoría o subcategoría de ingreso, gozarán de la protección de las leyes laborales y sociales pertinentes”**.

Además de las disposiciones antes indicadas, la República Dominicana es signataria del **Convenio 19**, relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo, el cual se promulgó en fecha **31 de agosto de 1956**. El convenio establece en su

Artículo primero que todo miembro de la OIT que lo ratifique debe dar a los extranjeros y sus familias (“derechohabientes”) “el mismo trato que otorgue a sus nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo”.

La Ley sobre el **Sistema Dominicano de Seguridad Social (Ley 87-01)** en su **Artículo 03** establece los **Principios Rectores** de esta norma, entre los cuales se encuentra el de **“integralidad”**, que dispone: “Todas las personas, sin distinción, tendrán derecho a una protección suficiente que les garantice el disfrute de la vida y el ejercicio adecuado de sus facultades y de su capacidad productiva”. También, reconoce el derecho de las personas extranjeras a acceder al sistema y gozar de todas las prestaciones y beneficios que en él se establecen cuando en su **Art. 5** define como beneficiarios(as) del sistema **“(…) a todos los ciudadanos dominicanos y a los residentes legales en el país (…)”**.

# 5.

## Mecanismos de acción para el acceso a la protección de los derechos de las personas trabajadoras

### a.

## Servicio de Inspección del Trabajo

Todas las personas trabajadoras pueden solicitar las asesorías y servicios que ofrece el Ministerio de Trabajo, especialmente el servicio de Inspección Laboral, en caso de que sus derechos en el trabajo estén siendo violados o requiera algún tipo de orientación en tal sentido.

Las personas interesadas en estos servicios pueden **asistir directamente** o por medio de un representante a las oficinas del Ministerio, ubicadas en todo el territorio nacional, o pueden hacer sus **solicitudes a través de cartas u otros medios de comunicación**. En caso de denuncias o quejas en donde deseen mantener secreta la identidad por razones de temores o por seguridad, pueden utilizar la **vía telefónica o los correos electrónicos** disponibles a través de la Oficina de Libre Acceso a la Información Pública (OAI). (Ver anexo).



## **b.**

# **Servicio de Mediación. Relaciones colectivas de trabajo**

Los sindicatos y asociaciones de trabajadores/as y empleadores/as pueden solicitar los servicios de la Dirección de Mediación, perteneciente al Departamento de Trabajo, a los fines de que se hagan todas las diligencias institucionales para conciliar sus respectivos intereses. Para ello puede utilizar el medio escrito, a través de una comunicación de solicitud o pueden acudir de forma directa a las oficinas del Ministerio ubicadas en todo el país.

El procedimiento para la solicitud de mediación o conciliación se encuentra en los artículos **674 al 679** del Código de Trabajo.

## **c.**

# **Servicio de Asistencia Judicial**

El Ministerio de Trabajo dispone del servicio de Asistencia Judicial, gratuita para las personas trabajadoras y empleadoras de escasos recursos económicos que no puedan contratar los servicios de un (a) abogado (a) para el reclamo de sus derechos ante los tribunales de trabajo.

Los requisitos para que una persona trabajadora sea beneficiada con el servicio de asistencia judicial gratuita, son los siguientes:

1. Demostrar que no dispone de recursos económicos para contratar a un (a) abogado (a).
2. Copia de su Cédula de Identidad o de pasaporte, si se trata de una persona extranjera.

3. Fotocopia de la comunicación o documento que pruebe que ya no trabaja para la persona empleadora, si lo hubiere o cualquier otro medio que pueda probar su vinculación laboral con dicha empresa, tales como copias de comprobantes de pagos de salarios, entre otros documentos que le sean requeridos.
4. Completar el formulario de solicitud de asistencia judicial.

Para la prestación de los servicios de Asistencia Judicial a empleadores los requisitos son los siguientes:

1. El (la) empleador/a debe demostrar con documentos que tiene una situación económica precaria.
2. No tener más de diez trabajadores en la empresa.
3. No poseer casa propia.
4. Estar registrado en el Ministerio de Trabajo y conservar los documentos que el Código de Trabajo y su reglamento le exija, tales como: planillas, libros y formularios oficiales.
5. Inexistencia de un apoderamiento previo del caso. De existir, se exigirá la entrega del acto de desapoderamiento del (la) abogado (a) anterior.

## **d.** **Servicio de la Unidad Técnica Laboral de Atención Integral (UTELAIN)**

El Ministerio de Trabajo dispone de los servicios de la UTELAIN de forma gratuita para la atención especializada, asesoría y vigilancia de las personas que se vean afectadas en el lugar de trabajo por su condición de VIH o SIDA.

Los servicios de la UTELAIN están dirigidos a todas las personas interesadas, especialmente en el ámbito laboral.

## e. **Servicio Nacional de Empleo (SENAE)**

Los servicios de intermediación de empleo y orientación ocupacional responden al Convenio 88 de la Organización Internacional del Trabajo. Las personas interesadas en recibir estos servicios pueden dirigirse a las Oficinas Territoriales de Empleo (OTE) o registrarse a través de [www.empleateya.gob.do](http://www.empleateya.gob.do), portal abierto a toda la ciudadanía.

El Servicio Nacional de Empleo ofrece intermediación de empleo con las siguientes características:

- Completamente gratuito para trabajadores (as) y empresas.
- En igualdad de oportunidades y sin discriminación para toda la ciudadanía.
- En todo el territorio nacional.
- Para ciudadanos (as) dominicanos (as) y residentes legales mayores de 16 años de edad.

# Bibliografía

Código de Trabajo de la República Dominicana (Ley 16-92). (1992). 7ma. Edición. Editora Taller. Santo Domingo.

Convenio 19 sobre Igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo (1956). (Ley 16-92). (1992). 7ma. Edición. Editora Taller. Santo Domingo.

Convenio 98 sobre Derechos de sindicación y negociación colectiva. (1953). (Ley 16-92). (1992). 7ma. Edición. Editora Taller. Santo Domingo.

Convenio 100 sobre Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina. (1953). (Ley 16-92). (1992). 7ma. Edición. Editora Taller. Santo Domingo.

Convenio 111 sobre Discriminación en materia de empleo y ocupación. (1964). (Ley 16-92). (1992). 7ma. Edición. Editora Taller. Santo Domingo.

Convenio 138 sobre Edad mínima de admisión al empleo. (1999). (Ley 16-92). (1992). 7ma. Edición. Editora Taller. Santo Domingo.

Convenio 159 sobre la Readaptación y empleo de las personas con discapacidad. (1993)

Ley 135-11 sobre VIH y Sida. (2011). Edición Oficial. Consejo Nacional para el VIH y el SIDA (CONAVIHSIDA).

Ley 352-98 sobre Derechos de las Personas Envejecientes. (1998). Edición oficial.

Ley 285-04 sobre Migración. (2004). Edición oficial.

Ley 5-13 sobre Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad. (2013). Edición oficial.

Reglamento No. 258-93 para la aplicación del Código de Trabajo. (1993). 7ma. Edición. Editora Taller. Santo Domingo.

Reglamento No. 631-11 para la aplicación de la Ley de Migración. (2011). Edición oficial.

Leymann, Heinz. The Mobbing Enciclopedia. [www.leymann.c/english/frame.html](http://www.leymann.c/english/frame.html), consultada en febrero del 2013.

Planificador Anual. (2008). Publicaciones del Proyecto Cumple y Gana. Auspiciado por el USDOL. Publicación Oficial. República Dominicana.

Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios. (2012). Proyecto Verificación Libro Blanco. OIT. Costa Rica.

# Anexo

**Correos electrónicos y números de teléfonos para  
obtener servicios relacionados con la garantía  
de derechos laborales para la igualdad de  
oportunidades y la no discriminación**

# Ministerio de Trabajo

## Contactos en el territorio nacional

No.	Lugar	Teléfono
	<b>Oficina principal Distrito Nacional</b>	809-535-4404
	Dirección General de Trabajo	Exts. 3004 / 3005
	Mediación	Ext. 3074
	Asistencia Judicial	Exts. 2006 / 2068
	UTELAIN (VIH/SIDA)	809-535-5115
	SENAE	Exts. 2347 / 3109
<b>Representaciones Locales</b>		
01	Distrito Nacional	809-535-4404 (Exts. 2114 / 2016)
02	Provincia Santo Domingo	809-594-6020 (Exts. 221 / 225)
03	Santo Domingo Oeste (Herrera)	809-560-9055
04	Santiago de los Caballeros	809-583-3900 809-583-2096
05	Azua	809-521-3231
06	Baní	809-522-3214
07	Barahona	809-524-2293
08	Bávaro	809-552-0959
09	Bonao	809-525-3320
10	Cotuí	809-585-3151
11	Constanza	809-539-2105
12	Dajabón	809-579-8690
13	Duvergé	809-558-830
14	Elías Piña	809-527-6470
15	El Seibo	809-552-4029
16	Haina	809-540-0176
17	Hato Mayor	809-553-3570
18	Higüey	809-554-1281
19	Jarabacoa	809-574-2717
20	La Vega	809-573-2261
21	La Romana	809-556-2348

22	Moca	809-578-2348
23	Monte Plata	809-551-6850
24	Montecristi	809-579-2616
25	Nagua	809-584-3723
26	Neyba	809-527-3376
27	Pedernales	809-524-0337
28	Puerto Plata	809-586-2552
29	La Romana	809-556-2348
30	Las Terrenas	809-240-5146
31	Moca	809-578-2348
32	Salcedo	809-577-2073
33	Samaná	809-538-2509
34	San Francisco de Macorís	809-588-2292
35	Santiago Rodríguez	809-580-2304
36	San Cristóbal	809-528-3219
37	San Juan de la Maguana	809-557-2132
38	San José de Ocoa	809-558-2219
39	San Pedro de Macorís	809-529-7817
40	Valverde Mao	809-572-3375
41	Villa Altagracia	809-559-3186



# Correos electrónicos para contactos

**Oficina de Acceso a la Información (OAI):**

info@mt.gob.do

**Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial:**

DGHIS@mt.gob.do

**Unidad Técnica Laboral de Atención integral (UTELAIN):**

utelain@mt.gob.do

Teléfono: 809-537-5115 / 809-535-4017

**Unidad de Migración Laboral:**

info@mt.gob.do

Teléfono 809-535-4404

Exts. 3387/2351



Esta edición de la Guía de derechos laborales para la igualdad de oportunidades y la no discriminación que consta de 1,200 ejemplares, se terminó de imprimir en abril de 2014, Santo Domingo, República Dominicana.



MINISTERIO  
DE TRABAJO

Ave. Jiménez Moya, Centro de los Héroes  
Santo Domingo, República Dominicana  
Teléfono: 809 535-4404  
[www.ministeriodetrabajo.gob.do](http://www.ministeriodetrabajo.gob.do)  
Correo electrónico: [info@mt.gob.do](mailto:info@mt.gob.do)

Segunda Edición 2014 editada con el apoyo del  
proyecto FOIL-AECID.



ISBN: 978-9945-8928-1-9