

ASPECTOS LABORALES EN ZONAS FRANCAS



A. LEY 8-90

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. En estos momentos el salario mínimo que rige para este sector es el aprobado por resolución 4-2009 de fecha 25 de Noviembre del año 2009, fijando en **RD\$5,400.00** el salario mínimo del sector Zonas Francas.

SUELDO MINIMO

MENSUAL: RD\$ 5,400.00 = US\$ 149.58 (tasa US\$ 1.00 = RD\$ 36.18 a Enero/10)

El Código Laboral establece lo siguiente en relación a los beneficios marginales y otros costos laborales.

TOTAL DE HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA 44 HORAS

NOTA 1: EN LOS LUGARES DECLARADOS ZONAS ECONÓMICAMENTE DEPRIMIDAS, SE HA FIJADO UN SALARIO MINIMO A LAS EMPRESAS DE ZONAS FRANCAS, ASCENDENTE A LA SUMA DE RD\$3,600.00 (US\$109.00)

PAGO DE HORAS EXTRAS

- Más de 44 horas: 35% del salario básico
- Más de 68 horas: 100% de incremento
- Trabajo nocturno: 15% sobre el salario establecido para el Trabajo diurno, para trabajo realizado de 7:00 A.M. a 6:00 P.M.

VACACIONES

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.

En caso de finalización del trabajo del empleado, las vacaciones serán calculadas de la siguiente manera:

- Cinco meses de servicio: Seis días
- Más de seis meses: Siete días
- Más de siete meses: Ocho días
- Más de ocho meses: Nueve días
- Más de nueve meses: Díez días
- Más de diez meses: Once días
- Más de once meses: Doce días.

Forma de calcular el pago por vacaciones:

$$\begin{array}{lcl} \text{Salario mensual}/23.83 & = & \text{Salario diario} \\ \text{RD\$ 5,400.00}/23.83 & = & \text{RD\$ 226.60 (US\$ 6.26 diarios)} \end{array}$$

$$\begin{array}{lcl} \text{Salario diario} \times & \text{Días de vacaciones} = & \text{Pago de vacaciones} \\ \text{RD\$ 226.60} \times & \text{X 14} & = \text{RD\$ 3,172.40} \\ \text{US\$ 6.26} \times & \text{X 14} & = \text{US\$ 87.64} \end{array}$$

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

EL preaviso es el aviso que la empresa o el empleado debe dar por Ley, para terminar un contrato. Si la compañía decide terminar el contrato del empleado sin pre-aviso, tendrá que pagar de acuerdo a lo siguiente:

- 3 meses pero no más de 6: 6 días de salario
- 6 meses pero no más de un año: 13 días de salario
- 1 año pero no más de cinco: 21 días de salario por
Cada año de servicio.

SALARIO DE NAVIDAD

Debe ser calculado de la siguiente manera:

RD\$ 5,400.00	X	tiempo trabajado/12=	salario de Navidad
US\$ 149.58	X	tiempo trabajado/12=	salario de Navidad

LICENCIAS

Los descansos remunerados, denominados descansos especiales que tienen derecho los trabajadores:

- Por contraer matrimonio: 5 Días
- Fallecimiento de uno cualquiera de
Sus abuelos, padres, hijos o de su Cónyuge: 3 días
- Por el alumbramiento de su esposa: 2 días

MATERNIDAD

- Es nulo el desahucio ejercido por el empleador durante el período de la gestación de la trabajadora y hasta tres (3) meses después de la fecha del parto.
- En lo que respecta al despido, la mujer no puede ser despedida de su empleo por el hecho de estar embarazada. Todo despido por este hecho es nulo.
- El descanso pre y post-natal para la trabajadora nunca será menor de 12 semanas.
- Si la trabajadora solicita la concesión de sus vacaciones, inmediatamente después del descanso post-natal, el patrono está obligado a acceder a esta solicitud.
- Se dispone además, que durante el primer año del nacimiento del hijo, la trabajadora podrá disponer de medio día cada mes, según su conveniencia, para llevarlo a la atención pediátrica.

INFOTEP

Las empresas pagarán mensualmente un 1% del monto total de los salarios ordinarios pagados a su personal permanente. Esa obligación se impone a las empresas de zonas francas en el Artículo 41 de la Ley 8-90.

SUELDO MINIMO: RD\$ 5,400.00 (US\$149.58)
INFOTEP (1%): RD\$ 54.00 (US\$1.49)

SEGURO DE RIEGOS LABORALES (SRL) 1% DE LA NOMINA Y UN PORCENTAJE ADICIONAL VARIABLE DEL 0.1 Al 0.6%, DEPENDIENDO LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA (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 (Art. 36, Ley 87-01), por lo que 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 escala anexa a este documento.

A partir del mes de agosto del 2007, año quinto de la vigencia del Seguro de Vejez, Discapacidad y Sobrevivencia, las aportaciones serán como sigue:

PARTIDAS	AÑO 5 DESDE AGOSTO 2007	AÑO 6	AÑO 7
TOTAL	9.00 %	9.47%	9.97%
Cuenta personal	7.00%	7.50%	8.00%
Seguro de vida de afiliado	1.00%	1.00%	1.00%
Fondo de Solidaridad Social	0.40%	0.40%	0.40%
Comisión de la AFP	0.50%	0.50%	0.50%
Operación de la Superintendencia	0.10%	0.07%	0.07%
DISTRIBUCION DEL APORTE			
Afiliado	2.58%	2.72%	2.87%
Empleador	6.42%	6.75%	7.10%

Durante los primeros cinco años a partir de la fecha en que entre en vigencia el Seguro Familiar de Salud del Régimen Contributivo, su costo y las aportaciones serán como sigue:

PARTIDAS	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
TOTAL	9.53%	10.03%	10.13%	10.13%	10.13%
Cuidado de salud de las personas	9.53%	9.53%	9.53%	9.53%	9.53%
Estancia Infantiles		0.10%	0.10%	0.10%	0.10%
Subsidios		0.33%	0.43%	0.43%	0.43%
Operación de la Superintendencia		0.07%	0.07%	0.07%	0.07%
DISTRIBUCION DEL APORTE					
Afiliado	2.86%	3.01%	3.04%	3.04%	3.04%
Empleador	6.67%	7.02%	7.09%	7.09%	7.09%

C. OBLIGACIONES LABORALES

Bajo la Ley 8-90 las compañías de zonas francas están sujetas a casi 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 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.