

REGLAMENTO No. 258-93
PARA LA APLICACION DEL CÓDIGO DE TRABAJO
DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 1.- Los trabajadores al servicio de un empleador que haya contratado obra por su propia cuenta en beneficio de un tercero, para exigir de este último, de conformidad con el artículo 14 del Código de Trabajo, la retención del importe de las retribuciones devengadas en una de las fechas fijadas para el pago, deben hacerlo mediante escrito entregado al tercero, o a su representante. La persona que reciba dicho escrito firmará la copia del mismo e indicará en ésta la fecha y hora de la recepción. Si el tercero no reside en el mismo lugar donde se realizan los trabajos, bastará con la notificación del escrito por medio de carta certificada con acuse de recibo.

Art. 2.- La exención de la carga de la prueba establecida en el artículo 16 del Código de Trabajo no comprende la prueba del hecho del despido ni la del abandono del trabajo. Estos hechos deben ser probados por el trabajador o el empleador, según el caso.

Art. 3.- La autorización de los padres o del tutor para que un menor que haya cumplido catorce años y no tenga más de dieciséis pueda celebrar contrato de trabajo, percibir las retribuciones convenidas y las indemnizaciones fijadas en el Código de Trabajo, así como para ejercer los derechos y acciones que de tales relaciones se deriven, debe hacerse por escrito debidamente certificado ante el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones y entregado al empleador, quien incurrirá en responsabilidad si no exige de los padres o el tutor la aludida autorización.

Art. 4.- Cuando una de las partes solicite la intervención del Departamento de Trabajo o de la autoridad local que ejerza sus funciones, para formalizar por escrito un contrato de trabajo existente, el funcionario o empleado actuante levantará acta de los resultados de su gestión; acta que firmará conjuntamente con las partes. Cuando una de las partes no sepa o no pueda firmar, suplirá su firma válidamente, fijando sus señas digitales.

Art. 5.- Las partes pueden obtener del Departamento de Trabajo o de la autoridad local, copias del acta indicada en el artículo anterior, libre de todo impuesto o emolumentos.

Art. 6.- Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deben comunicarse por escrito en el Departamento de Trabajo o en las oficinas de la autoridad local que ejerza sus funciones dentro de los 30 días del inicio de su aplicación, a fin de que las autoridades competentes puedan verificar si los mismos no afectan en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador.

Art. 7.- La negativa del trabajador a observar las medidas preventivas o higiénicas exigidas por la ley, las dictadas por la autoridades competentes y las que indique el empleador, para seguridad y protección personal de él o de sus compañeros de labores o de los lugares donde trabajan, puede considerarse como falta grave a las

obligaciones del contrato.

Art. 8.- No incurre en falta el trabajador que por causa de fuerza mayor, debidamente comprobada, no avise al empleador dentro de las veinticuatro horas siguientes la causa que le impide asistir a su trabajo.

Art. 9.- Si a la terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o de fuerza mayor, el empleador tiene los bienes de la empresa asegurados contra riesgos, deberá al recibir los valores del seguro reconstruir la empresa en la proporción del valor recibido o de lo contrario indemnizar equitativamente a los trabajadores. En este último caso, el departamento de Trabajo o la autoridad local que lo represente, debe ser advertida por el empleador o por los trabajadores, para que realice todas las investigaciones que sean necesarias, para determinar la suma que corresponde a cada trabajador por concepto de indemnización (en proporción al tiempo de vigencia del contrato, al salario devengado y la suma a distribuir), o el estado en que se encuentre el asunto en caso de controversia entre la empresa y su asegurador.

Art. 10.- El Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones llevará un registro cronológico de las comunicaciones de desahucio, con indicación de los nombres y direcciones de las partes y la hora, día, mes y año en que se ha recibido la comunicación.

Art. 11.- Para el disfrute de la licencia prevista en el artículo 78 del Código de Trabajo, basta que el trabajador comunique su decisión al empleador antes de concluir la jornada de trabajo del día anterior.

Art. 12.- El Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones al recibir la declaración prevista en el artículo 82 del Código de Trabajo, expedirá al declarante dos copias de su declaración: una para ser conservada por el trabajador y otra que entregará éste a su empleador.

Cuando la declaración haya sido efectuada ante el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones, el empleador se hará expedir una copia de dicha declaración.

La declaración efectuada ante Notario Público y no comunicada al empleador se reputa inexistente.

Art. 13.- Cuando se ejerza el derecho al despido o a la dimisión, el empleador o el trabajador, según el caso, lo comunicará personalmente o por carta depositada en el Departamento de Trabajo o en las oficinas de la autoridad local que lo represente, donde se llevará un registro cronológico de estas comunicaciones, con indicación de los nombres y direcciones de las partes y la hora, día, mes y año en que se ha recibido la comunicación.

Art. 14.- (Modificado por el decreto 565-99 del 30-12-1999 G. O. 10033) La determinación del promedio diario del salario de todo trabajador, para los fines de liquidación y pago de las indemnizaciones por concepto de omisión del preaviso y del auxilio de cesantía en caso de desahucio, despido o dimisión, así como para la asistencia económica prevista en el artículo 82 del Código de Trabajo, se regirá por las siguientes reglas: a) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por hora, se

dividirá el importe total de los salarios devengados durante el último año o fracción de año anterior a la terminación del contrato, entre el número de horas trabajadas y "el cociente se multiplicará por el número de horas de la jornada normal"; b) Cuando la remuneración del trabajador es, valorada por día se dividirá el importe total de los salarios devengados durante el último año o fracción de año anterior a la terminación del contrato, entre el número de días efectivamente trabajados; c) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por semana, se dividirá el importe total de los salarios devengados durante el último año o fracción de año anterior a la terminación del contrato, entre el número de semanas trabajadas y el cociente se dividirá a su vez entre cinco y medio (5 ½); d) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por quincena, se dividirá el importe total de los salarios devengados durante el último año o fracción de año anterior a la terminación del contrato entre el número de quincenas trabajadas y el cociente se dividirá a su vez entre once punto noventa y uno (11.91); e) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por mes, se dividirá el importe total de los salarios devengados durante el último año o fracción de año anterior a la terminación del contrato, entre el número de meses trabajados y el cociente se dividirá su vez entre veintitrés punto ochenta y tres (23.83); f) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por labor rendida, esto es, a destajo, se dividirá el monto total de los salarios devengados durante el último año o fracción de año anterior a la terminación del contrato, entre el número de días efectivamente trabajados.

Párrafo.- El último año o fracción de año a que se refiere esta disposición, es el que vence en la fecha exacta de la terminación del contrato.

DE LA REGULACION OFICIAL DE LAS CONDICIONES ORDINARIAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 15.- Todo empleador está obligado a presentar al Departamento de Trabajo, dentro de los quince días siguientes al inicio de sus actividades, una relación certificada del personal que emplee con carácter fijo por tiempo indefinido o para una obra o servicio determinados, indicando el salario correspondiente a cada trabajador, su nombre, nacionalidad, ocupación, número y serie de la cédula personal de identidad y su sexo, señalando los que están exceptuados de la computación de acuerdo con las disposiciones del artículo 138 del Código de Trabajo.

La planilla de personal fijo se renovará anualmente y se depositará ante el Departamento de Trabajo a más tardar el día 15 de enero.

Art. 16.- Recibida la planilla de personal fijo, el Departamento de Trabajo expedirá al empleador una copia de la misma, en la cual se estampará la siguiente expresión: "Recibida. Pendiente de comprobación". Comprobada la veracidad de las declaraciones contenidas en la planilla, y siempre que se encuentre correcta, se procederá a su registro, lo cual se informará al empleador para que éste presente la copia en su poder, sobre la cual se fijará la leyenda: "Registrada".

La planilla de personal fijo se considerará registrada y aprobada si el Departamento de Trabajo no hace las objeciones que tenga y las comunica al empleador en un plazo de sesenta días, a partir de su depósito, sin perjuicio de la libertad de pruebas establecida en el artículo 16 del Código de Trabajo.

Art. 17.- Registrada la planilla de personal fijo, el empleador no puede hacer ninguna alteración en la copia en su poder. Los cambios que se operen en el personal fijo, se harán constar en formularios especiales que se anexarán a la planilla indicando el nombre, nacionalidad, número y serie de la cédula personal de identidad, ocupación, sexo y salario del trabajador saliente y entrante.

Estos formularios deben ser depositados dentro de los cinco días siguientes a la terminación de cada mes en el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones, que entregará una copia certificada al empleador como constancia de haber recibido la notificación.

Art. 18.- Cuando por la naturaleza de la explotación o para responder a circunstancias accidentales de la empresa, el empleador utilice trabajadores móviles u ocasionales, está obligado a presentar por separado, dentro de los cinco días siguientes a la terminación de cada mes, una relación certificada del personal que empleó en dicho mes, con las indicaciones contenidas en el artículo 15 de este Reglamento.

Art. 19.- Están igualmente obligados a comunicar al Departamento de Trabajo dentro de los primeros quince días del inicio de la estación, una relación certificada de los trabajadores estacionales o de temporada, con las indicaciones contenidas en el Art. 15 de este Reglamento.

Depositada la relación certificada, las autoridades de trabajo cumplirán las formalidades establecidas en el artículo 16 de este Reglamento.

Los cambios que se operen en el personal estacional, se comunicarán conforme a las disposiciones del artículo 17 de este Reglamento.

Art. 20.- Departamento de Trabajo conservará ordenadamente las relaciones presentadas, preparando los índices que fueren necesarios de modo que se tenga, en todo momento, referencia fácil y correcta de todos los detalles contenidos en dichas relaciones.

Art. 21.- Cuando la empresa no esté domiciliada en el Distrito Nacional, el Departamento de Trabajo, después de registrada la planilla de personal fijo, enviará copia a la autoridad local correspondiente.

Art. 22.- Corresponde a la Secretaría de Estado de Trabajo elaborar e imprimir las planillas de personal fijo y los formularios de las relaciones certificadas del personal, mencionados en los artículos precedentes.

Las planillas y los formularios serán vendidos por la Secretaría de Estado de Trabajo al precio fijado por sus autoridades.

Art. 23.- Las empresas que cuenten con sistemas electrónicos de computación u otros similares, pueden elaborar las planillas de personal fijo y las relaciones certificadas mencionadas en los artículos precedentes, siempre que su contenido se ajuste a lo dispuesto por este Reglamento y se cumplan las formalidades requeridas por la

Secretaría de Estado de Trabajo.

Art. 24.- En los casos en que haya necesidad de disminuir el personal de una empresa, el empleador, antes de realizar dicha disminución, debe comunicarlo al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, a fin de que se pueda comprobar el cumplimiento de los artículos 141 y 142 del Código de Trabajo.

Art. 25.- La jornada semanal de los trabajadores que ejecutan una labor intermitente o que se requiera su sola presencia en el lugar de trabajo, no puede exceder de sesenta horas.

Art. 26.- En todos los casos en que se trabajen horas extraordinarias, el empleador está obligado a notificar al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que lo represente, dentro de los primeros diez días de cada mes, las horas extraordinarias trabajadas durante el mes anterior y los valores pagados por este concepto a cada trabajador.

Art. 27.- Los carteles de horario que de conformidad con las disposiciones del artículo 159 del Código de Trabajo, están los empleadores obligados a fijar en lugar visible de sus establecimientos, serán preparados en el formulario que para ese fin adopte la Secretaría de Estado de Trabajo, y registrados en el Departamento de Trabajo o en la oficina de la autoridad local que lo represente. Estos carteles se harán en dos originales a fin de que la autoridad que los registre conserve uno de ellos en su archivo.

Art. 28.- Los carteles de horario y los registros de las horas extraordinarias trabajadas cada mes, serán impresos y vendidos por la Secretaría de Estado de Trabajo al precio fijado por sus autoridades.

Las disposiciones del artículo 23 de este Reglamento son igualmente aplicables a los carteles de horarios y a los registros de las horas extraordinarias.

Art. 29.- Sólo los inspectores de trabajo podrán hacer en los carteles de horario, después de registrados, aquellas anotaciones que, en cumplimiento de disposiciones legales o reglamentarias, fueren necesarias.

Art. 30.- La copia de la distribución de los períodos de vacaciones que deben presentar los empleadores al Departamento de Trabajo dentro de los primeros quince días del mes de enero, contendrá: el nombre del trabajador, número y serie de la cédula personal de identidad, cargo que ocupa y período fijado para el disfrute de sus vacaciones.

El cartel de vacaciones será impreso y vendido por la Secretaría de Estado de Trabajo al precio fijado por sus autoridades, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 23 de este Reglamento.

Art. 31.- Los empleadores pueden, si así lo desean, incluir en las listas indicadas en el artículo anterior, a los trabajadores que adquieran el derecho a vacaciones con posterioridad al quince de enero, debiendo fijar en ese caso el período en que disfrutarán de sus vacaciones.

Art. 32.- (Modificado por el decreto 565-99 del 30-12-1999 G. O. 10033). Para la determinación de la suma a pagar por concepto, del período de las vacaciones, de la

indemnización compensadora de vacaciones y de la participación individual en los beneficios de la empresa, así como en cualquiera de los casos en que se requiera establecer el salario diario promedio de un trabajador, como consecuencia de la aplicación de la ley, el convenio colectivo de condiciones de trabajo o del contrato de trabajo, se utilizarán las siguientes reglas: a) Cuando la remuneración es valorada por hora, se multiplicará el salario devengado en la hora trabajada por el número de horas de la jornada normal. b) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por semana, se dividirá el importe total de los salarios devengados en la semana entre cinco y medio (5 1/2).

c) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por quincena, se dividirá el importe total de los salarios devengados en la quincena entre once punto noventa y uno (11.91). d) Cuando la remuneración del trabajador es valorada por mes, se dividirá el importe total de los salarios devengados en el mes entre veintitrés punto ochenta y tres (23.83).

En todos los casos, para determinar el importe total de los salarios devengados por el trabajador sólo se computarán los salarios correspondientes a las horas ordinarias que haya trabajado.

Art. 33.- La prueba del pago del salario puede hacerse mediante la presentación del libro de sueldos y jornales o por cualquiera otro sistema que ponga en práctica el empleador.

La Secretaría de Estado de Trabajo puede elaborar, imprimir y vender, al precio fijado por sus autoridades, un documento que haga las veces del libro de sueldos y jornales.

Art. 34.- La determinación del valor de la hora normal de trabajo para los fines de liquidación y pago de las horas extras y de las horas de la jornada nocturna, se regirá por las siguientes reglas: a) Cuando el salario es valorado por día, se dividirá el importe de este salario entre el número de horas de la jornada normal. b) Cuando el salario es valorado por semana, se dividirá el importe del salario entre cinco y medio (5 1/2), y el cociente se dividirá a su vez, entre el número de horas de la jornada normal. c) Cuando el salario es valorado por quincena, se dividirá el importe del salario entre once punto noventa y uno (11.91), y el cociente se dividirá, a su vez, entre el número de horas de la jornada normal. d) Cuando el salario es valorado por mes, se dividirá el importe del salario entre veintitrés punto ochenta y tres (23.83), y el cociente se dividirá, a su vez, entre el número de horas de la jornada normal.

Art. 35.- Los contratistas o adjudicatarios de obras que soliciten al Departamento de Trabajo la certificación prevista en el artículo 210 del Código de Trabajo, deben acompañar su petición de dos certificaciones: una expedida por el juzgado de trabajo competente y otra por el Procurador Fiscal del Distrito Judicial competente, en las cuales se haga constar que no existe contra ellos ninguna demanda en reclamación de salarios adeudados a los trabajadores que hubiesen participado en la realización de las obras.

Los propietarios de obras pueden solicitar y obtener esta certificación.

Art. 36.- Mediante acuerdo entre las partes el empleador puede pagar una suma

mayor al equivalente de cinco salarios mínimos legalmente establecido por el concepto del salario de Navidad de que trata el artículo 219 del Código de Trabajo.

Art. 37.- La determinación de la proporción del salario de Navidad a que tiene derecho el trabajador que no haya prestado servicios durante todo el año, se hará dividiendo entre doce el importe total de los salarios ordinarios devengados por el trabajador durante el año calendario.

Art. 38.- La determinación de la participación individual del trabajador en los beneficios de la empresa, se regirá por las siguientes reglas: a) Si el trabajador tiene menos de un año de servicios continuos, el importe total de los salarios ordinarios devengados en los meses trabajados durante el año social o fiscal de la empresa se dividirá entre doce y el cociente se dividirá, a su vez, entre veintitrés punto ochenta y tres, y el resultado de esta división se multiplicará por cuarenta y cinco; b) Si el trabajador tiene un año o más de servicios continuos en la empresa, pero menos de tres, se aplicarán las reglas establecidas en el artículo 32 de este Reglamento y el salario diario promedio se multiplicará por cuarenta y cinco. c) Si el trabajador tiene tres o más años de servicios continuos en la empresa, se aplicarán las reglas establecidas en el artículo 32 de este Reglamento y el salario diario promedio se multiplicará por sesenta. d) Si el trabajador tiene tres o más años de servicios continuos y por cualquier causa que sea se extingue la relación laboral, el importe total de los salarios ordinarios devengados en los meses trabajados durante el año social o fiscal de la empresa se dividirá entre doce y el cociente se dividirá, a su vez, entre veintitrés punto ochenta y tres, y el resultado de esta nueva división se multiplicará por sesenta. e) Si las utilidades de la empresa no son suficientes para cubrir el límite de los cuarenta y cinco o sesenta días fijado por el artículo 223 del Código de Trabajo, se dividirá la suma a distribuir entre el importe total de lo que hubiere correspondido a los trabajadores de haberse cubierto el límite mencionado y el cociente obtenido se multiplicará por la participación individual de cada trabajador.

Art. 39.- La percepción del diez por ciento por concepto de la propina establecida en el Art. 228 del Código de Trabajo, será distribuida entre todos los trabajadores que presten servicio en los establecimientos descritos en dicho artículo, con excepción de aquellos que pertenezcan al área de administración de dichos establecimientos.

La distribución de la propina entre los trabajadores señalados en el párrafo anterior se realizará en proporciones diferentes tomando en consideración factores tales como el nivel de calificación, y la mayor o menor afectación del trabajador al servicio directo al cliente, así como el área de servicio donde se origine la propina.

Esta distribución será convenida en cada establecimiento por trabajadores y empleadores, pudiendo ser modificada de mutuo acuerdo.

De igual manera, los trabajadores y empleadores de los establecimientos señalados en el artículo 228 del Código de Trabajo podrán acordar que la distribución porcentual de la propina, aprobada de mutuo acuerdo entre trabajadores y empleadores, se realice estableciendo criterios de distribución que tomen en consideración la generación del porcentaje de propina en cada una de las áreas de servicios de los establecimientos.

Art. 40.- Es obligación de los dueños, gerentes, representantes, encargados o cajeros especificar diaria, clara y separadamente, la suma a que ascienda el diez por ciento correspondiente a la propina.

Art. 41.- Los dueños, gerentes, representantes o encargados de establecimientos mencionados en el artículo 228 del Código de Trabajo, están en la obligación de llevar un registro, en el cual se consigne el importe de las notas o cuentas y el porcentaje recibido de propina. Este registro puede ser consultado por los trabajadores interesados cuando ellos así lo soliciten.

Art. 42.- Los fondos percibidos por concepto de propina serán distribuidos diariamente al final de cada jornada, en los establecimientos que sólo tengan hasta dos trabajadores a los que se refiere la primera parte del artículo 39 de este Reglamento. En los que haya tres o más de dichos trabajadores, la distribución se hará semanalmente, aunque pueden convenirse avances a cuenta de los fondos correspondientes a cada trabajador por tal concepto. En uno u otro caso, el empleador y el sindicato, y a falta de éste, los trabajadores, pueden convenir otros plazos.

Art. 43.- En los casos en que se utilicen mozos, camareros, despachadores de barra o trabajadores, cual que sea su denominación en calidad de extras, estos solamente tendrán derecho al porcentaje de las propinas correspondientes al día o días en que prestaron servicios. En estos casos la propina debe entregarse a esos servidores al momento de terminar su labor o a más tardar al día siguiente.

Se exceptúan de esta circunstancia los trabajadores extras de las áreas de mantenimiento, quienes no tendrán derecho a recibir propina. De igual manera, ningún trabajador tendrá derecho a percibir propina durante el período que se encuentre de vacaciones, suspensión, incapacidad, licencia o cualquier otra circunstancia que le impida realizar su labor.

Art. 44.- Cuando las ventas son a crédito, debe procurarse que el porcentaje legal correspondiente a la propina sea hecho efectivo inmediatamente, para ser distribuido en la forma establecida en el artículo 39 de este Reglamento. De no ser esto posible la distribución se hará una vez que las cuentas hayan sido pagadas.

En este último caso, los dueños, gerentes, representantes o cajeros informarán a los camareros, mozos o despachadores de barra, los montos de ventas a crédito y las condiciones de los mismos.

Art. 45.- Cuando por cualquier causa un trabajador deje de pertenecer al establecimiento, debe entregársele el valor que a él le corresponda a esa fecha por concepto de propina. En los casos en que la propina figure en cuentas a crédito, el empleador debe dar constancia al trabajador de la suma adeudada por ese concepto.

Art. 46.- Si los establecimientos previstos por el artículo 228 del Código de Trabajo reciben huéspedes o abonados, a precios fijos o convenidos, por los servicios de habitación y alimentación, debe estipularse separadamente el precio por cada uno de estos conceptos, a fin de agregar el porcentaje correspondiente a propinas en la parte relativa a la alimentación. De no ser esto posible, la propina correspondiente a alimentos y bebidas será liquidada a base de un sesenta por ciento del importe total de

la nota o cuenta.

Art. 47.- Los administradores o dueños de los establecimientos mencionados por el artículo 228 del Código de Trabajo están en la obligación de retener en sus archivos por lo menos doce meses, las cuentas, notas, facturas o comprobantes de las ventas realizadas, así como los recibos de descargo que deberán extender los trabajadores por concepto de la propina que han recibido.

Art. 48.- Cuando en un hotel, restaurante, bar o en cualquiera otro establecimiento señalado por el Código de Trabajo, la bebida es aportada por el cliente, pagando sólo el derecho de "descorche", la propina correspondiente se calculará conforme al precio de expendio de la bebida en el establecimiento de que se trate, pudiendo aplicar un descuento en dicho precio, para determinar el monto de la propina, de hasta un diez por ciento (10%) sobre el precio regular de expendio de la bebida.

Art. 49.- En los casos de servicios de comidas, bebidas y alojamiento ofrecidas gratuitamente por los establecimientos señalados en el artículo 228 del Código de Trabajo, tampoco se percibirá la propina en tales circunstancias, aunque la nota, cuenta o factura se firme sólo para fines de administración y contabilidad de la empresa.

DE LA REGULACION OFICIAL DE LAS CONDICIONES DE ALGUNOS CONTRATOS DE TRABAJO

Art. 50.- La potestad concedida a la trabajadora en el artículo 238 del Código de Trabajo sólo puede ser ejercida si ésta ya ha adquirido su derecho a vacaciones.

Art. 51.- El período de lactancia de que trata el artículo 240 del Código de Trabajo, no puede exceder de doce meses.

Art. 52.- El trabajador menor de edad que pretenda realizar labores en empresas de cualquier naturaleza, acreditará su aptitud física mediante la presentación de un certificado médico.

El certificado médico debe prescribir las condiciones determinadas de empleo y expedirse para un trabajo determinado o para un grupo de trabajo u ocupaciones que entrañen riesgos similares para la salud.

Art. 53.- El examen médico se repetirá anualmente hasta que el trabajador alcance la mayoría de edad. Si el trabajo representa grandes riesgos para la salud del menor de edad, el examen médico se repetirá cada tres meses.

Art. 54.- Si el examen médico revela una ineptitud, anomalías, o deficiencias para ciertos tipos de trabajos, el menor será sometido a los programas de rehabilitación del Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) o de cualquiera otra entidad pública o privada que ofrezca dichos programas.

Art. 55.- Los exámenes médicos exigidos por las disposiciones anteriores estarán a cargo de un médico al servicio del Estado y serán gratuitos para el menor y sus padres.

Art. 56.- La Secretaría de Estado de Trabajo proveerá a los menores de una cartilla de trabajo como prueba de que no hay objeción médica para el empleo que desempeñan.

Art. 57.- Para los fines indicados en el artículo 253 del Código de Trabajo se considera

"expendio al detalle de bebidas embriagantes", el que es realizado en las áreas de los establecimientos denominados cafés, bares, restaurantes, discotecas, barras, cabaret, cantinas u otros similares, en donde se sirva y consuma bebidas alcohólicas.

Art. 58.- Todo empleador que desee contratar trabajadores a domicilio debe proveerse, antes de iniciar sus actividades, de la licencia correspondiente, la que solicitará por escrito a la Secretaría de Estado de Trabajo.

Art. 59.- La solicitud, además de las generales del empleador, debe indicar la clase de negocio que éste explota, el lugar de su principal establecimiento, descripción y modelo de la marca de identificación del producto elaborado, número de certificado industrial de la empresa, denominación y clase de los artículos que deben ser confeccionados, indicación de que la confección del artículo es total o parcial, si el trabajador recibirá todo el material o partes del mismo y condiciones en que se realizará el trabajo.

Art. 60.- Las licencias para contratar trabajo a domicilio serán válidas exclusivamente, dentro de la provincia donde el empleador tenga establecimiento de naturaleza igual a los trabajos para los cuales se le expida la licencia, y ésta tendrá vigencia por el término de un año a contar de la fecha de su expedición.

Art. 61.- Al vencimiento del año por el cual fue expedida la licencia original, la Secretaría de Estado de Trabajo podrá conceder al empleador, un plazo de quince (15) días de gracia para renovar dicha licencia, plazo que se comenzará a contar del día del vencimiento de la misma.

Art. 62.- Si vencido el período de vigencia de la licencia, el empleador no la renovare dentro del período de gracia que para tal fin se le concede, para continuar contratando trabajos a domicilio, el empleador deberá cumplir los mismos requisitos exigidos para la expedición de la licencia original.

Art. 63.- Cuando la persona natural o jurídica a quien se le expide licencia de empleador para contratar trabajos a domicilio, cambie o altere la organización de su negocio o de algún modo se convierta en una nueva firma, dicha licencia será cancelada, salvo disposición en contrario de la Secretaría de Estado de Trabajo, dictada después de la correspondiente investigación.

Art. 64.- Los empleadores que contraten trabajo a domicilio están obligados a presentar a la Secretaría de Estado de Trabajo, dentro de las veinticuatro (24) horas de la contratación, una relación certificada del personal contratado con indicación de la fecha en que se inició el contrato, el nombre, serie y número de la cédula de identidad personal, edad, sexo, nacionalidad, domicilio y residencia del trabajador, clase de trabajo y tipo de salario, señalando los trabajadores que pertenezcan a clases exceptuadas de la computación de nacionales y extranjeros, de conformidad con el Art. 138 del Código de Trabajo y el motivo de la excepción, así como también los cambios que se operen en el personal o en las condiciones del contrato.

Art. 65.- El empleador está obligado a asegurar a cada trabajador a domicilio, una tarea promedio de tres días por semana, salvo acuerdo entre las partes formalizado ante un funcionario de la Secretaría de Estado de Trabajo o suspensión de los efectos

de los contratos legalmente admitida.

Art. 66.- El trabajador a domicilio que durante 4 semanas consecutivas reciba tareas menores a las indicadas en el artículo anterior, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 65 de este Reglamento, podrá dar por terminado su contrato de trabajo con responsabilidad para el empleador.

Art. 67.- Es obligación de todo trabajador a domicilio, presentarse el primer día laborable de cada semana, al lugar donde, conforme al contrato, le sean suministrados los materiales. La falta de esta obligación, sin causa justificada, durante cuatro semanas consecutivas, es causa de terminación del contrato sin responsabilidad para el empleador.

Art. 68.- Cuando la Secretaría de Estado de Trabajo compruebe la existencia de una enfermedad infecciosa, contagiosa o transmisible, en una residencia donde se realicen trabajos industriales, podrá declarar de lugar la suspensión de los efectos de los contratos de trabajo a domicilio de los trabajadores que residan en tal vivienda, salvo el que éstos señalen otro lugar para la ejecución de los mismos.

Art. 69.- La Secretaría de Estado de Trabajo tiene poder, a iniciativa propia, para investigar en las industrias o en los ramos de su dependencia: a) Si las condiciones de empleo son perjudiciales a la salud y bienestar de los trabajadores a domicilio; b) Si las condiciones de empleo ocasionan indebida dificultad en el mantenimiento de las leyes de trabajo existente; y c) Si se cumplen las estipulaciones de los contratos.

Art. 70.- Cuando se compruebe que la persona amparada en una licencia para contratar trabajo a domicilio, ha dejado de cumplir con las disposiciones de la ley o del presente Reglamento, o que fomente el trabajo clandestino con el propósito de sustraerse al cumplimiento de otras disposiciones legales, la Secretaría de Estado de Trabajo podrá revocar la licencia y conceder un plazo no mayor de treinta días para que el empleador liquide los contratos.

Art. 71.- La entrega de materiales a título de venta, para ser manufacturados en el domicilio del trabajador o un local cualquiera, con la obligación de vender el artículo elaborado a quien entregó los materiales o a su representante con exclusión de cualquier otro comprador, se reputa trabajo a domicilio.

Art. 72.- Ningún empleador con licencia para contratar trabajo a domicilio recibirá ni entregará materiales o artículos, para o como resultado de un trabajo a domicilio, sin hacer los asientos correspondientes en el libro de registro y en la libreta del trabajador, exigidos por la ley.

Art. 73.- El régimen para los trabajos a domicilio, en lo que se refiere a los seguros sociales, hasta disposición en contrario, es el establecido en la ley sobre Seguros Sociales y su Reglamento.

Art. 74.- No les son aplicables a los trabajadores a domicilio las disposiciones del Código de Trabajo contenidas en los Arts. 44, párrafo 8; 51, párrafos 6 y 7; 58; y 88, párrafos 11 y 12, ambos inclusive.

Art. 75.- El libro registro y las libretas que de conformidad con las disposiciones de los artículo 270 y 271 del Código de Trabajo están los empleadores obligados a llevar

poner a disposición de sus trabajadores serán preparados conforme a los formularios adoptados por la Secretaría de Estado de Trabajo, que los venderá al precio fijado por sus autoridades.

Art. 76.- Los trabajadores del campo excluidos del ámbito de aplicación del Código de Trabajo de 1951, se beneficiarán de los derechos consagrados por la Ley, No. 16-92, del 29 de mayo de 1992 (Código de Trabajo), a partir de la fecha de publicación de esta ley.

Art. 77.- Los trabajos ligeros de recolección a que se refiere el artículo 282 del Código de Trabajo serán determinados por resolución del Secretario de Estado de Trabajo.

Art. 78.- La jornada de los trabajadores ocupados en vehículos de transporte que prestan servicios intermitente o entre 2 ó más municipios no podrá exceder de diez horas diarias ni de sesenta horas a la semana.

Art. 79.- Ningún conductor de vehículo de transporte por carretera podrá conducir durante un período interrumpido de más de cinco horas.

Después de cinco horas de trabajo continuo se concederá al conductor un descanso intermedio no menor de una hora y media.

La expresión "transporte por carretera" comprende todo vehículo que efectúe el transporte de personas o de mercancías entre dos o más municipios

Art. 80.- Son aplicables a los trabajadores marítimos todas las disposiciones del Código de Trabajo con excepción de las relativas a jornada de trabajo y cierre de establecimiento.

El Secretario de Estado de Trabajo fijará por Resolución los límites de la jornada de trabajo de los trabajadores marítimos.

DE LOS SINDICATOS

Art. 81.- En la nómina de los miembros fundadores del sindicato que señala el ordinal tercero del artículo 374 del Código de Trabajo, en atrición a los nombres de los miembros fundadores y sus respectivas firmas, se señalará el número de la cédula de identidad personal de cada uno y en caso de no poseerla, la indicación de cualquier otro documento oficial que indique su identidad.

Art. 82.- En caso de que la Secretaría de Estado de Trabajo devuelva a los miembros de un sindicato en formación la documentación sometida para fines de corrección, de conformidad con las disposiciones del artículo 375 del Código de Trabajo, éstos tendrán un plazo de treinta días para corregir las faltas de que adolezca. De no efectuar las correcciones en el término anterior las mismas no serán admisibles y los miembros del sindicato deberán iniciar un nuevo procedimiento de constitución.

Art. 83.- Son disposiciones esenciales para el funcionamiento regular de los sindicatos, la indicación en sus estatutos de su nombre, domicilio, objeto, obligaciones y derechos de los asociados, condiciones de admisión, duración o indicación de que es por tiempo indefinido, personas que lo representan frente a tercero número que constituyen el consejo directivo y el quórum, tanto para las sesiones del consejo directivo, como para las asambleas generales, número de miembros que en una u otra

forman la mayoría para decidir forma o formas de convocatoria para reunirse regularmente.

Art. 84.- Las modificaciones en los estatutos que se introduzcan con posterioridad al registro del sindicato, deben comunicarse a la Secretaría de Estado de Trabajo, dentro de los cinco (5) días siguientes al de las modificaciones, anexando dos copias auténticas de las modificaciones y del acta de la asamblea donde éstas fueron aprobadas.

Art. 85.- La solicitud de autorización de despido de un trabajador protegido por el fuero sindical, de que trata el artículo 391 del Código de Trabajo, debe expresar el nombre y domicilio del solicitante, el nombre y funciones sindicales del trabajador que se pretende despedir y los hechos que se imputan, así como las razones en que se basa la petición.

Depositado el escrito en la Secretaría de la Corte de Trabajo, su presidente fijara en el acto la fecha en que debe celebrarse la audiencia, que se realizará dentro de los cinco (5) días laborables, a contar de la fecha del depósito de la solicitud

El acto de citación, encabezado con copia de la solicitud del empleador, será notificado por el alguacil comisionado por el Presidente de la Corte, sin perjuicio del derecho que asiste al empleador de notificarlo por su propia cuenta.

Entre la fecha de la citación y la de la audiencia debe mediar un plazo de un (1) día franco.

El día de la audiencia, la Corte reunida en Cámara de Consejo, después de oír los alegatos del empleador y del trabajador, dictará auto en la misma audiencia autorizando o negando el despido. Los incidentes que se presenten deben ser fallados en dicha audiencia conjuntamente con el fondo.

Art. 86.- La comunicación del sindicato o sus promotores de que de trata el Art. 393, ordinal cuarto, del Código de Trabajo, debe indicar los nombres de los trabajadores que se beneficiarán del fuero sindical.

De no indicarse los nombres de los trabajadores protegidos o exceder del número fijado por la ley, el fuero sindical beneficiará al trabajador que encabeza la lista y así sucesivamente hasta completar límite fijado por el Código de Trabajo en su artículo 390.

Art. 87.- El Comité Gestor y los miembros del sindicato en formación que no soliciten el registro del sindicato dentro de los treinta (30) días que sigan a la notificación que sigan el artículo 393, inciso cuarto del Código de Trabajo perderán el fuero sindical.

Sin embargo, en caso de que se solicite el registro dentro del plazo precedentemente indicado, la distribución del fuero se establecerá conforme a las reglas del artículo 390 del Código de Trabajo y en ningún caso podrá exceder de veinte trabajadores de la empresa, sin importar la clase de sindicato.

DE LA APLICACION DE LA LEY

Art. 88.- El Secretario de Estado de Trabajo usará de las prerrogativas de su autoridad dictado las providencias que considere procedentes para la mejor aplicación de las

leyes y reglamentos, y manteniendo la vigilancia necesaria para que los empleados de su dependencia cumplan las obligaciones que les corresponden.

Art. 89.- Los empleadores llevarán un Libro de Visitas para la inspección del trabajo, el cual deberá ser diseñado y vendido por la Secretaría de Estado de Trabajo, al precio fijado por sus autoridades.

Las comprobaciones que practiquen los inspectores de trabajo se harán constar simultáneamente por duplicado, quedando la copia en poder del inspector actuante para su constancia y archivo en la Representación Local de Trabajo correspondiente.

Una vez agotado el Libro de Visitas, los empleadores lo conservarán durante un plazo mínimo de cinco años.

Art. 90.- El plazo establecido por el artículo 488 del Código de Trabajo no tiene aplicación cuando se trata de la notificación de la demanda introductiva de instancia, de la del recurso de apelación o de la del recurso de casación.

Art. 91.- La disposición contenida en el primer párrafo del artículo 511 del Código de Trabajo sólo se aplica si el juzgado de trabajo está dividido en salas.

Art. 92.- Por la expresión "alguacil del tribunal que conoce el caso" debe entenderse cualquier alguacil ordinario o de estrados del juzgado o corte de trabajo apoderado del caso.

Art. 93.- La consignación de la suma equivalente al doble de las condenaciones pronunciadas de que trata el artículo 539 puede hacerse tanto en la Colecturía de Rentas Internas, como a solicitud de una de las partes, en manos de un banco comisionado por el tribunal. En este último caso, el juez, si hace derecho a esta solicitud, hará constar en su decisión las modalidades del depósito.

La parte condenada al pago en especie puede evitar la ejecución provisional consignando con autorización del juez las especies suficientes para garantizar el doble del valor de dicha especie.

Art. 94.- La sentencia con autoridad irrevocable de la cosa juzgada de que trata el párrafo tercero del artículo 663 del Código de Trabajo es la sentencia que pronunció las condenaciones.

Art. 95.- Las resoluciones del Presidente de la Corte, como juez de los referimientos, pueden ser impugnadas en el término de un mes a partir de la notificación, ante la Suprema Corte de Justicia.

Art. 96.- La sentencia de los tribunales de trabajo de que trata el Artículo 669 del Código de Trabajo, son las sentencias con calidad de la cosa irrevocablemente juzgada.

Art. 97.- Las disposiciones del Art. 683 del Código de Trabajo son también aplicables si la huelga o el paro se han producido sin previo cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 407 del Código de Trabajo.

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 98.- Las violaciones al presente Reglamento serán sancionadas con las penas establecidas en el artículo 721 del Código de Trabajo. Estas sanciones serán aplicables

a empleadores y trabajadores.

Art. 99.- El presente Reglamento deroga el Reglamento 7676, de fecha 6 de octubre de 1951; el Reglamento 6127, de fecha 11 de octubre de 1960; el Reglamento 6293, de fecha 24 de diciembre de 1960; el Decreto 2833, del 30 de octubre de 1981; el Decreto 3180, del 6 de abril de 1982; el Decreto 178-91, de fecha 30 de abril de 1991; el decreto 302-91, de fecha 12 de agosto de 1991, así como cualquiera otra disposición reglamentaria o decreto que le sean contrarios.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Art. 100.- Los juzgados de primera instancia y las cortes de apelación actuarán como tribunales de trabajo, tal como lo dispone el segundo párrafo del artículo 737 del Código de Trabajo, hasta que se creen por ley y funcionen los juzgados y cortes de trabajo en el distrito y departamento judicial correspondientes.

Art. 101.- Los recursos de apelación contra las sentencias dictadas por los Juzgados de Primera Instancia en atribuciones laborales, serán conocidos por la Corte de Trabajo, cuando ésta haya sido creada y funcione en el Departamento Judicial correspondiente. En caso contrario, el recurso será conocido por la Corte de Apelación correspondiente.

Art. 102.- Para que los tribunales ordinarios funcionen como juzgados y cortes de trabajo deben estar debidamente constituidos con sus correspondientes vocales.