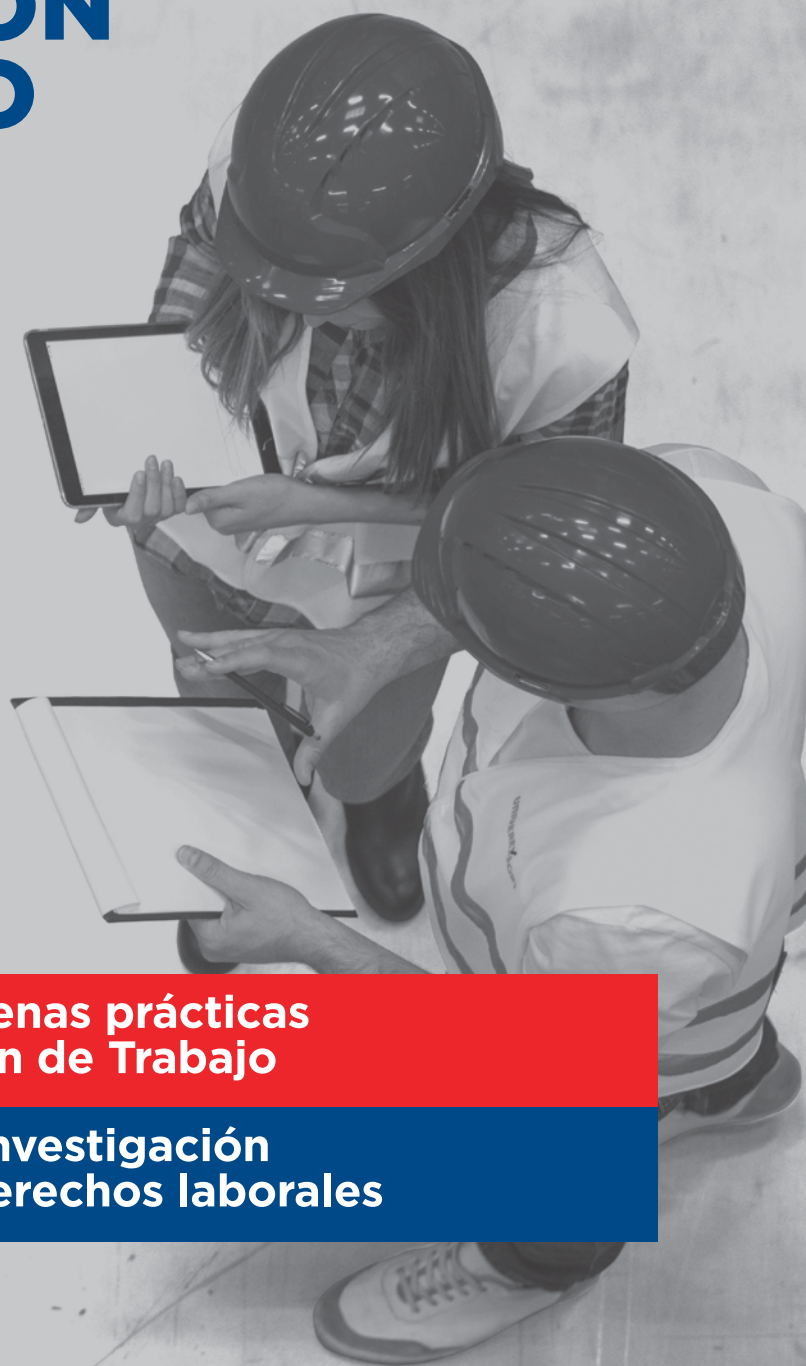


MANUAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO



**Protocolo de buenas prácticas
de la Inspección de Trabajo**

**Protocolo de Investigación
y Verificación de derechos laborales**

MANUAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

**Protocolo de buenas prácticas
de la Inspección de Trabajo**

**Protocolo de Investigación
y Verificación de derechos laborales**

MANUAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO MINISTERIO DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

- Protocolo de buenas prácticas de la Inspección del Trabajo
- Protocolo de investigación y verificación de derechos laborales

Dirección general

Luis Miguel De Camps García

Ministro de Trabajo

Julián Mateo Jesús

Viceministro para Inspecciones del Ministerio de Trabajo

Mayrenis Corniel

Viceministra para Sectores Vulnerables y Trabajo Infantil del Ministerio de Trabajo

Juan Estévez

Viceministro de Seguridad Social y Riesgos del Ministerio de Trabajo

Sabrina de la Cruz

Viceministra de Relaciones Sindicales y Empresariales del Ministerio de Trabajo

Demetrio Paulino

Viceministro de Mediación del Ministerio de Trabajo

Marie Laure Aristy

Viceministra de Políticas de Empleo del Ministerio de Trabajo

Andrés Valentín Herrera

Director General de Trabajo

Juan Ramón Ventura Reyes

Director de Coordinación del Sistema Nacional de Inspección

Equipo colaborador Ministerio de trabajo

Dionisio del Villar

Katherine Leger

Fidel Bautista

Katherine Báez

Representantes Locales de Trabajo

Consultores

Alexander Godínez Vargas

Isabel C. Jaramillo Arango

Equipo OIT

Javier Barbero, Especialista Principal en Inspección del Trabajo del Servicio de Administración e Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo de OIT Ginebra. LABADMIN OSH.

Fernando García, Especialista en Legislación Laboral y Diálogo Social de la Oficina de OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

María Luisa Rodríguez, Coordinadora Proyecto FORMITRA

Katherine Martínez, Oficial Nacional Proyecto FORMITRA

Facilitador y Cuidado de edición y corrección de estilo

Pia Menicucci & Asoc., S.R.L.

Diagramación, diseño de portada e impresión

Pia Menicucci & Asoc., S.R.L.

--

Impreso en República Dominicana

ISBN: 978-9945-9027-6-1



Proyecto “Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones de trabajo en la agricultura dominicana” (FORMITRA)

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos aporta financiación en virtud del acuerdo de cooperación número IL-31479-17-75-K-11.

ÍNDICE

Siglas y abreviaturas	4
Leyes, decretos, reglamentos y resoluciones	4
Presentación.....	6
Justificación.....	8
Contenido y estructura del manual.....	10

PROTOCOLO DE BUENAS PRÁCTICAS DE INSPECCIÓN DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

11

Generalidades.....	12
Los deberes éticos de los inspectores.....	13
• Actuaciones y obligaciones de las personas inspectoras de trabajo previo a la realización de la visita de inspección	14
• Actuaciones y obligaciones de las personas inspectoras de trabajo durante la realización de la inspección	19
• Actuaciones y obligaciones de las personas inspectoras de trabajo posteriores a la realización de la inspección.....	24

PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN Y VERIFICACIÓN DE DERECHOS LABORALES

25

• Contrato de trabajo.....	26
• Derechos colectivos, huelgas y paros	32
• Discriminación	40
• Jornada de trabajo, descanso semanal, días feriados y días no laborables	44
• Protección a la maternidad.....	50
• Salarios.....	53
• Seguridad y salud en el trabajo.....	63
• Sanciones disciplinarias.....	68
• Seguridad social	70
• Trabajo de los menores de edad	73
• Trabajo en el campo.....	77
• Trabajadores domésticos.....	79
• Trabajadores intermitentes	83
• Trabajadores de condominio.....	85
• Teletrabajadores	87
• Trabajo forzoso u obligatorio.....	91
• Vacaciones	93

ANEXO - GUÍA DE PROTOCOLO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

97

SIGLAS Y ABREVIATURAS

Art.	Artículo
Arts.	Artículos
CP	Código Penal
CRD	Constitución de República Dominicana
CT	Código de Trabajo
DGHSI	Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial (DGHSI)
Dec.	Decreto
DGT	Dirección General de Trabajo
IDORPIL	Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales
MP	Ministerio Público
MT	Ministerio de Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
POA	Plan Operativo Anual
Regl.	Reglamento
ppm	Parte por millón

LEYES, DECRETOS, REGLAMENTOS Y RESOLUCIONES

Ley No. 16-92	Ley No. 16-92 del 29/05/1992. Código de Trabajo de la República Dominicana.
Ley No. 66-97	Ley No. 66-97 del 4/02/1997. Ley General de Educación.
Ley No. 25-98	Ley No. 25-98 del 15/01/1998. Que modifica el artículo 184 del Código de Trabajo.
Ley No. 42-01	Ley No. 42-01 del 8/03/2001. Ley General de Salud.
Ley No. 87-01	Ley No. 87-01 del 24/04/2001. Que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social.
Ley No. 136-03	Ley No. 136-03 del 15/07/2003. Código para el Sistema de Protección y los Derechos Fundamentales de Niños, Niñas y Adolescentes.
Ley No. 137-03	Ley No. 137-03 del 22 /07/2003. Sobre Tráfico Ilícito de Migrantes y Trata de Personas.
Ley No. 285-04	Ley No. 285-04 del 15/08/2004. Ley General de Migración. República Dominicana, Art. 91, numerales 14), 15) y 16) y Arts. 182 al 185.
Ley No. 135-11	Ley No. 135-11 del 18/05/2011. Sobre el VIH y SIDA.
Ley No. 5-13	Ley No. 5-13 del 15/01/13. Sobre discapacidad en la República Dominicana. Deroga la Ley No. 42-00, de fecha 29 de junio de 2000. G. O. No. 10706 del 16 de enero de 2013.
Ley No. 107-13	Ley No. 107-13 del 06/08/2013. Sobre los Derechos de las Personas en sus Relaciones con la Administración y de Procedimiento Administrativo.

- Ley No. 550-14** Ley No. 550-14 del 16/12/2014. Que establece el Código Penal de la República Dominicana, Art. 91, numerales 14), 15) y 16) y Arts. 182 al 185.
- Dec. No. 107-95** Decreto No. 107-95 del 12/05/95. Sobre igualdad de oportunidades y derechos laborales a las personas con limitaciones físicas, mentales o sensoriales.
- Dec. No. 565-99** Decreto No. 565-99 del 30/12/1999. Que modifica los artículos 14 y 32 del Reglamento 258-93 para la aplicación del Código de Trabajo.
- Dec. No. 522-06** Decreto No. 522-06 del 17/10/2006. Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Dec. No. 631-11** Reglamento No. 285-04 del 15/08/2004. De aplicación de la Ley General de Migración.
- Res. No. 34/91** Resolución No. 34/91 del 11/12/1991. Que define el contenido de primeros auxilios.
- Res. No. 4/93** Resolución No. 4/93 del 12/1/93. Sobre trabajadores que ejecutan labores intermitentes.
- Res. No. 09/93** Resolución No. 09/93 del 25/02/1993. Sobre el trabajo nocturno de los menores de edad.
- Regl. No. 258-93** Reglamento No. 258-93 del 12/10/1993. Reglamento para la aplicación del Código de Trabajo.
- Res. No. 29/93** Resolución No. 29/93 del 9/11/1993. Sobre trabajos ligeros de recolección en el campo.
- Res. No. 32/93** Resolución No. 32/93 del 17/11/1993. Sobre terminación de los contratos de trabajo por cierre definitivo de la empresa o reducción de su personal.
- Res. No. 05/95** Resolución No. 05/1995 del 10/01/1995. Que define el papel de los Inspectores de Trabajo en las Asambleas de los sindicatos.
- Res. No. 25/2001** Resolución No. 25/2001 del 6/06/2001. Sobre los requisitos para registrar los contratos de trabajadores extranjeros.
- Res. No. 52/2004** Resolución No. 52/2004 del 13/8/2004. Sobre trabajos peligrosos e insalubres para personas menores de 18 años.
- Res. No. 4/2007** Resolución No. 4/2007 del 31/01/2007. Por la que se establecen las Condiciones Generales y Particulares de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Res. No. 07/2007** Resolución No. 07/2007 del 14/02/2007. Que establece el procedimiento de registro y certificación para proveedores de servicios de seguridad y salud en el trabajo.
- Res. No. 03/2019** Resolución No. 03-2019 del 20/02/2019. Que define el contenido del botiquín de primeros auxilios.
- Res. No. 07/2020** Resolución No. 07/2020 del 18/03/2020. Sobre medidas preventivas para salvaguardar la salud de las personas trabajadoras y empleadoras ante el impacto del coronavirus (COVID-19) en la República Dominicana.
- Res. No. 23/2000** Resolución No. 23/2000 del 12/11/2020. Sobre la regulación del teletrabajo como modalidad especial de trabajo.
- Res. No. 27/2000** Resolución No. 27/2000 del 11/12/2020. Sobre extensión del plazo para registro de contratos y/o adendas de teletrabajo como modalidad especial de trabajo y establecimiento de procedimiento para el registro en el Ministerio de Trabajo.

Presentación

El Ministerio de Trabajo como la más alta autoridad administrativa en las relaciones de trabajo asalariado dependiente del sector privado y organismos oficiales autónomos cumple con el rol de velar por el cumplimiento de la legislación laboral vigente y asegurar el trabajo decente para las personas en la República Dominicana.

Asimismo, es nuestro compromiso garantizar la paz laboral y el estado de derecho, en tanto que, el trabajo como función social es a través del cual se generan las riquezas de los pueblos.

Como ministerio entendemos que una de las herramientas fundamentales para lograr lo anterior es la inspección de trabajo, conformado por un cuerpo técnico profesional distribuido en todo el país. Los inspectores de trabajo son el contacto directo del Ministerio con los actores del mercado laboral, principalmente empleadores y trabajadores, pero también sindicatos, abogados laboristas y organizaciones de la sociedad civil.

A través de la inspección este Ministerio de Trabajo tiene como misión asegurar el fiel cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias relativas al trabajo, especialmente las que se refieren a las materias enunciadas en los ordinales del artículo 423 del Código de Trabajo.

Por esta razón, la labor de inspección debe ser realizada con la mayor calidad posible. No se trata sólo de exhibir estadísticas de cobertura a nivel de la región de Centroamérica y el Caribe, sino también de que la misma sea realizada con excelencia, velando por la aplicación de la legislación vigente.

Las anteriores constituyen las razones por las que el Ministerio de Trabajo tiene el honor de presentar el manual de inspección para inspectores.

Esta herramienta constituye una sistematización de las buenas prácticas que ha acumulado la inspección del trabajo de la República Dominicana en los últimos 25 años. Un manual que recoge las normativas vigentes y aplicables en el orden de las relaciones de trabajo asalariado dependiente del sector privado, y organismos oficiales autónomos.

Esta guía no pretende reemplazar las obligaciones legales correspondientes a los inspectores del trabajo en su labor de investigación y fiscalización, más bien propone una serie de pasos y procedimientos que el inspector puede seguir durante la investigación que le permitirán construir un contexto más completo como soporte a sus criterios.

Este manual recoge en primer lugar, el protocolo de inspección para la Agricultura; en segundo lugar, el protocolo de inspección sobre la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva, y finalmente el protocolo de inspección sobre Salarios.

Este compendio es un notable esfuerzo de muchas personas, comprometidas con el progreso y avance de la labor de inspección del trabajo.

Agradecemos y felicitamos el apoyo técnico del Proyecto del Fortalecimiento de Capacidades del Ministerio de Trabajo (FORMITRA) que financia el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y que ejecuta la Organización Internacional del Trabajo (OIT).


Luis Miguel De Camps García
Ministro de Trabajo



JUSTIFICACIÓN

Corresponde al Estado velar por el cumplimiento y la efectiva aplicación de la legislación laboral en el centro de trabajo. Así lo ha recordado la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (CEAR): “La inspección de trabajo es parte fundamental del sistema de administración del Estado, puesto que se ocupa de la función esencial de velar por la aplicación y el cumplimiento efectivos de la legislación laboral, sus servicios se encargan de asegurar la equidad en el lugar de trabajo y favorece el desarrollo económico”.

Por ello, en el marco del Proyecto Global de Cooperación Técnica “Bridge - Del Protocolo a la Práctica: Un puente de acción global sobre trabajo forzoso”, ejecutado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a solicitud del Ministerio de Trabajo de la República Dominicana, se realizó en 2018 una Evaluación de Necesidades de la Inspección del Trabajo, con el propósito de identificar las acciones pertinentes para mejorar la aplicación de la ley laboral y por ende la eficacia del servicio de inspección. Una de las recomendaciones de la Evaluación realizada fue elaborar un Manual de Inspección que recogiera en un solo documento o bajo la misma estructura, diseño y lenguaje, los protocolos e instrumentos de la inspección del trabajo con los que actualmente cuenta el Ministerio de Trabajo.

En el contexto del proyecto “Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones de trabajo en la agricultura dominicana” (FORMITRA), que actualmente está siendo ejecutado por la OIT, con financiamiento del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América, se ha procurado brindar asistencia técnica al Ministerio de Trabajo para fortalecer su institucionalidad y desarrollar sus capacidades para el cumplimiento de la normativa laboral y la mejora de las condiciones de trabajo. Como parte de las actividades orientadas a este fin, se ha previsto el apoyo técnico al Ministerio de Trabajo para la revisión de los Protocolos de Inspección del Trabajo y la elaboración de un Manual de Inspección único en materia de inspección.

Como consecuencia, se pone a disposición del Ministerio de Trabajo y del Servicio de Inspección, un nuevo Manual que, a diferencia de los textos anteriores, presenta las siguientes mejoras:

1. Respecto del Protocolo de Buenas Prácticas de Inspección del Trabajo de la República Dominicana.
 - Se detalla con mayor precisión cada actuación que debe realizar el(la) inspector(a) en esta etapa.
 - Se definen los “saberes y competencias” prácticas que deben acompañar al(la) inspector(a) en todo momento.
 - Se hace énfasis en la confidencialidad que debe guardar el(la) inspector(a) en cumplimiento a lo dispuesto por las normas internacionales de la OIT.
 - Se aborda con mayor amplitud el contenido y la forma de las entrevistas.
2. Respecto del Protocolo de Investigación y Verificación de Derechos Laborales.
 - Se amplía el conjunto de derechos cuyo cumplimiento es objeto del protocolo.
 - Se aborda el paro como un derecho para los empleadores; el manual anterior no lo incluía.
 - Se detallan más ampliamente las condiciones de trabajo que deben ser verificadas por el inspector por medio del protocolo.

- Se agrega un anexo detallado y completo en materia de salud y seguridad del trabajo en relación con las evidencias que deben ser verificadas por el inspector, teniendo en cuenta los convenios sobre la materia.
- Se incluyeron sub-apartados en algunos de los temas debido a la gran variedad de contenidos dentro de un mismo tema, con el fin de guiar la labor de la inspección con mayor claridad y certeza de los derechos.
- El formato diseñado es más funcional y permite al inspector visualizar de forma integral la normativa requerida, las preguntas al empleador y el trabajador y la verificación de las evidencias debidamente sustentadas en la normativa vigente.

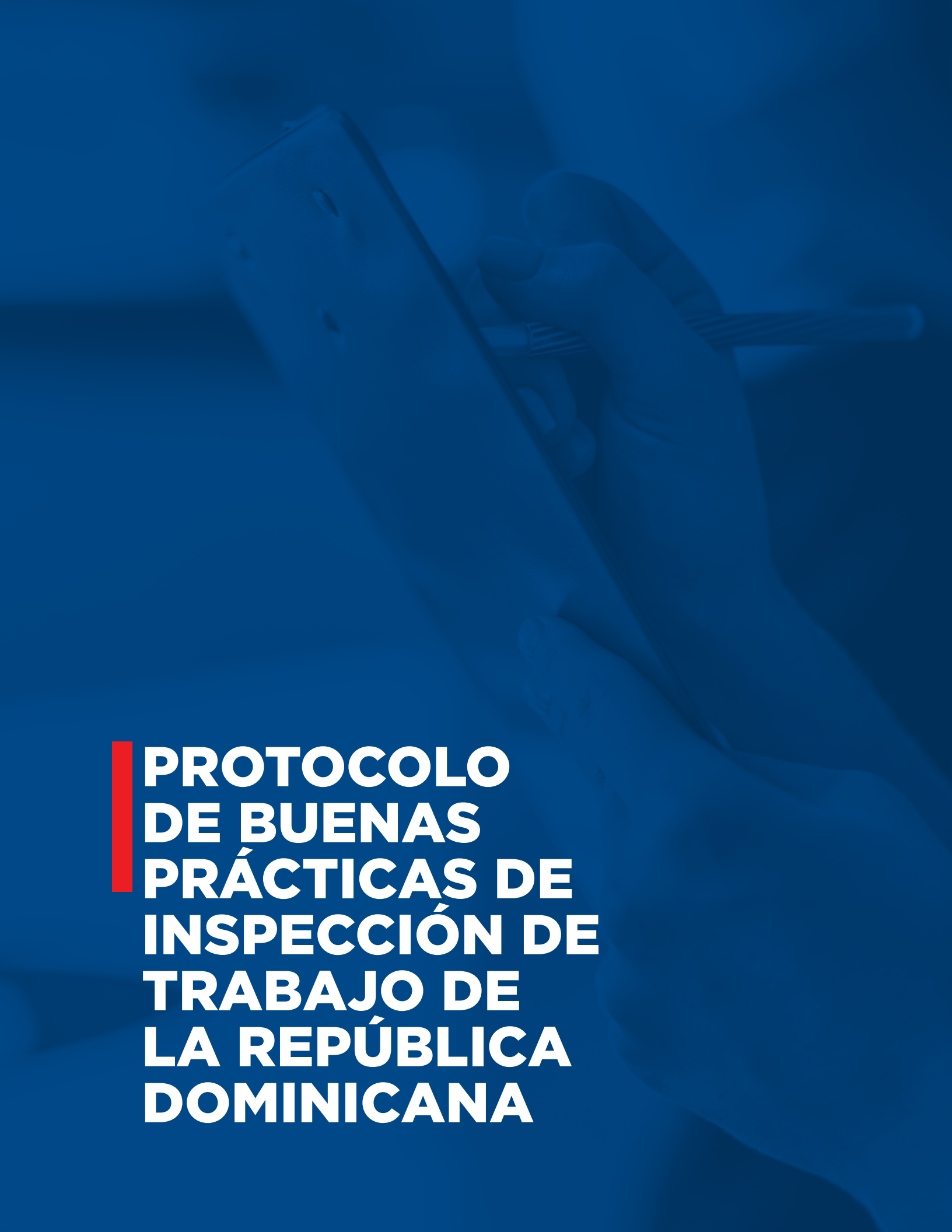
CONTENIDO Y ESTRUCTURA DEL MANUAL

Para actualizar el manual se analizaron los derechos y las obligaciones de empleadores y trabajadores consagrados en las normas internacionales del trabajo, como es el caso de los convenios de la OIT suscritos y aprobados por la República Dominicana, así como los de derecho interno que se encuentran en la Constitución, el Código de Trabajo, los decretos, los reglamentos y las resoluciones. Este manual amplía el abanico de derechos, definidos y descritos de forma más exhaustiva en relación con el manual anterior, lo que le da al(la) inspector(a) una visión más integral del servicio que presta.

En la elaboración de los protocolos se tuvo en cuenta que la labor del(la) inspector(a) debe regirse por parámetros homogéneos con el fin de guiar a los empleadores y trabajadores en el cumplimiento efectivo del marco legal que regula las condiciones de trabajo.

El manual se organiza en dos secciones. La primera, dedicada al Protocolo de Buenas Prácticas, que permitirá al(la) inspector(a) planificar eficazmente las actuaciones que debe realizar antes, durante y posterior a la visita que realice. La segunda, se refiere al Protocolo de Investigación y Verificación de Derechos Laborales, que a su vez está dividido por bloques de condiciones de trabajo (Contrato de trabajo; Derechos colectivos, huelgas y paros; Discriminación; Jornada de trabajo, descanso semanal, días feriados y días no laborables; Protección a la maternidad; Salarios; Seguridad y salud en el trabajo; Sanciones disciplinarias; Seguridad social; Trabajo de los menores de edad; Trabajo en el campo; Trabajadores domésticos; Trabajadores intermitentes; Trabajadores de condominio; Teletrabajadores; Trabajo forzoso u obligatorio, y Vacaciones), a las que se agrega el Anexo-Guía de Protocolo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cada bloque comienza con una descripción del fundamento legal internacional y nacional. Seguidamente, se sugieren las preguntas que pueden formularse para verificar el cumplimiento de las obligaciones legales y el respeto de los derechos laborales con indicación para cada interrogante del artículo preciso de la normativa legal en el que se recoge la obligación. Estas preguntas, según se requiera, se formulan al empleador y al trabajador o solo a uno de ellos. Finaliza cada bloque con la indicación de las evidencias. En este caso, se sugiere que sean verificadas en el centro de trabajo o solicitadas por el(la) inspector(a) para comprobar su cumplimiento.



**PROTOCOLO
DE BUENAS
PRÁCTICAS DE
INSPECCIÓN DE
TRABAJO DE
LA REPÚBLICA
DOMINICANA**

GENERALIDADES

En la Sección Cuarta del Código de Trabajo (en adelante CT), se encuentra regulado el servicio de inspección de trabajo, el cual está bajo la competencia del Ministerio de Trabajo (en adelante MT). En el artículo 433 CT se establece que la inspección de trabajo debe “velar por el fiel cumplimiento de las disposiciones legales o reglamentarias relativas al trabajo, especialmente las que se refieren a las materias enunciadas en los ordinales del artículo 423 CT”: Jornada de trabajo, descansos legales, vacaciones, cierre de empresa, protección de la maternidad, protección de los menores, salarios, nacionalización del trabajo, asociaciones de empleadores y trabajadores, contratos de trabajo y demás asuntos relacionados con el trabajo como factor de la producción.

El inspector tiene además la función de informar, orientar y capacitar a los trabajadores y empleadores sobre los servicios que presta y cómo se puede ser más efectivo en el cumplimiento de las disposiciones legales. Estas funciones hacen que el sistema de inspección de trabajo sea fundamental en el fortalecimiento de las relaciones laborales en los centros de trabajo y permiten, a su vez, crear una cultura de cumplimiento para lograr un mayor respeto de los derechos fundamentales en el trabajo. Asimismo, y con el fin de fortalecer el servicio, el MT mantendrá un servicio gratuito de consultas sobre interpretación de las leyes y reglamentos de trabajo en beneficio de empleadores y trabajadores, para lo cual emitirá opinión sin perjuicio de la facultad de interpretación que corresponde a los tribunales, teniendo en cuenta que ello no autoriza a ninguna persona que ocupe un cargo en el MT a evacuar consultas sobre cuestiones que sean objeto de un litigio ni a proponer o insinuar conciliación entre las partes, aconsejar demandas, denuncias o cualesquiera otras diligencias de carácter procesal.

En los artículos siguientes al 433 CT, se indican, además, las competencias y deberes de la inspección de trabajo, así como el modo de comprobar las infracciones, y se señalan los requisitos de forma y de fondo que deben contener las actas. Con esto se procura que el MT, mediante el servicio de inspección, dé una pronta respuesta tanto a las denuncias o peticiones presentadas por los ciudadanos, especialmente los trabajadores, como un adecuado seguimiento a las inspecciones iniciadas de oficio.

Con el fin de unificar los criterios y protocolos de actuación que deben constituirse en herramientas de apoyo para la labor diaria del inspector de trabajo, se ha querido actualizar, mejorar y unificar los diversos protocolos de inspección de trabajo existentes: a) El Protocolo de Buenas Prácticas de Actuaciones y Obligaciones de los Inspectores de Trabajo (antes, durante y después de la inspección de trabajo) y b) los Protocolos de Investigación y Verificación, que están divididos por bloques (1. Contrato de trabajo; 2. Derechos colectivos, huelgas y paros; 3. Discriminación; 4. Jornada de trabajo, descanso semanal, días feriados y días no laborables; 5. Protección a la maternidad; 6. Salarios; 7. Seguridad y salud en el trabajo; 8. Sanciones disciplinarias; 9. Seguridad social; 10. Trabajo de los menores de edad; 11. Trabajo en el campo; 12. Trabajadores domésticos; 13. Trabajadores intermitentes; 14. Trabajadores de condominio; 15. Teletrabajadores; 16. Trabajo forzoso u obligatorio; 17. Vacaciones). Con esta iniciativa se procura lograr una eficacia y eficiencia en la labor inspectiva, que facilite llegar a la verdad durante la investigación.

LOS DEBERES ÉTICOS DE LOS INSPECTORES

Las actuaciones del inspector deben estar en correspondencia con el Código de Ética de la Inspección del Trabajo aprobado en 2012. Adicionalmente, los artículos 437 y 438 CT se refieren a dos de los principales deberes éticos de los inspectores. El inspector debe guardar confidencialidad respecto de: a) las informaciones relativas a irregularidades, procedimientos o métodos de trabajo, contabilidad u otras, obtenidas en las inspecciones, y b) el origen de cualquier denuncia sobre infracción de las leyes o reglamentos de trabajo y si la práctica de una visita de inspección es debido a una denuncia recibida. Se prohíbe que el inspector tenga cualquier interés directo o indirecto en las empresas bajo su vigilancia. Según el Art.719 CT, el incumplimiento de estos deberes puede ser sancionado con alguna de las siguientes medidas: amonestación en privado; amonestación ante el personal; multa, que no puede ser mayor de veinticinco por ciento del sueldo mensual del funcionario o empleado; suspensión temporal del funcionario o empleado, sin disfrute de sueldo, hasta por un mes, o destitución impuesta en este caso por el presidente de la República.

Una vez que se decide llevar a cabo una inspección por solicitud, ya sea oral o escrita de las partes, o de oficio, de acuerdo con el Plan Operativo Anual (en adelante POA) de la Inspección del MT, esta se asigna a un inspector, quien deberá tener en cuenta las siguientes actuaciones y obligaciones:

Actuaciones y obligaciones de las personas inspectoras de trabajo previo a la realización de la visita de inspección

Asignación de la orden de trabajo especial o regular para realizar la inspección

El inspector de trabajo recibe del supervisor inmediato una orden de servicio, bien sea especial (para un asunto específico) o regular (se hace por el sistema de barrido de acuerdo con el POA por cada Representación Local), para realizar la inspección.

El inspector de trabajo debe realizar la visita a los centros de trabajo dentro de los tres (3) días laborables siguientes a partir de la asignación de la orden de trabajo según el Art. 424 CT. En la visita se debe verificar el cumplimiento general de las disposiciones legales, incluidos los casos en los que el empleador solicite sus servicios, incluso con el único objetivo inicial de que intervenga en un conflicto o constate un presunto incumplimiento de los deberes laborales del trabajador.

Firma del documento de adjudicación del caso y registro en el sistema de control

El inspector asignado al caso firma el recibo en el que consta la adjudicación del caso, el cual se registra en el sistema de control. El inspector puede recibir órdenes regulares por diferentes medios, entre ellos, talonario, correo electrónico u otros.

Uso del Protocolo de Investigación y Verificación

El inspector deberá ceñirse al Protocolo establecido para llevar a cabo la investigación y verificación, seleccionando las preguntas y evidencias según lo estime conveniente de acuerdo con la naturaleza del caso.

Deberes y responsabilidades del inspector

El inspector debe conocer sus funciones y responsabilidades en relación con la inspección que debe realizar, así como los requisitos y criterios de evaluación que debe aplicar en el caso asignado.

Estudio del caso asignado

El inspector debe estudiar, entender, comprender y analizar el caso asignado, teniendo en cuenta las legislaciones nacional e internacional vigentes y ratificadas por el país, que debe aplicar en su investigación inspectiva.

Técnicos y peritos

El inspector define los hechos o circunstancias que adquieren relevancia en la investigación inspectiva y si requiere conocimientos técnicos, científicos, artísticos o prácticos de terceras personas (técnicos y peritos).

Colaboración institucional

El inspector evalúa si es necesario pedir la colaboración de instituciones públicas especializadas para ciertos temas concretos. De considerarlo oportuno, lo solicitará por las vías pertinentes al representante local de Trabajo correspondiente y este realizará una comunicación escrita a la institución competente.

Selección del material físico o digital requerido para la realización de la inspección

El inspector deberá seleccionar el material que necesita para realizar la inspección: documentos, credenciales, herramientas, útiles de trabajo, equipos tecnológicos o algún otro que considere necesario.

Formularios y anexos. El inspector debe tener en cuenta los siguientes formularios laborales y documentos:

- DGT-1 Solicitud de Terminación de Contratos de Trabajo por Cierre Definitivo de Empresa o Reducción Definitiva de Personal
- DGT-2 Cartel de Horas Extraordinarias de Trabajo
- DGT-3 Planilla de Personal Fijo
- DGT-4 Cambios en la Planilla de Personal Fijo
- DGT-5 Relación de Personal Móvil u Ocasional
- DGT-7 Certificado de Aptitud para el Trabajo del Menor de Edad
- DGT-8 Libro de Visitas
- DGT-9 Solicitud de Suspensión de los Efectos de los Contratos de Trabajo
- DGT-10 Contrato de Aprendizaje
- DGT-11 Relación de Personal Estacional o de Temporada
- DGT-12 Solicitud de Cese de la Suspensión de los Efectos de los Contratos de Trabajo

- Formularios laborales: para corroborar si emplea menores de edad, discapacitados, extranjeros, aprendices, trabajadores a domicilio, teletrabajadores, si los trabajadores están inscritos en la seguridad social y con los pagos de las cotizaciones al día, y si aplica el salario mínimo legal.
- Sindicatos: para corroborar si se ha organizado uno de ellos.
- Plan de Pensiones o Jubilación: para corroborar si lo tienen constituido.
- Seguridad y salud en el trabajo: para corroborar si hay Comité de Higiene y Seguridad Industrial (en adelante CHSI) y si han ocurrido accidentes.

Selección de la información del centro de trabajo

El inspector debe corroborar los siguientes datos:

- El nombre de la empresa o establecimiento y nombre del empleador.
- Número de identificación de la empresa: RNC o cédula.
- Certificado de la representación legal.
- Nómina registrada y comprobantes de pago de la seguridad social.
- El nombre del empleador o su representante legal, su calidad: propietario/a, gerente/a, administrador/a, jefe/a personal, encargado/a.
- Domicilio principal de la empresa.
- Casa matriz, si existe.

- Dirección exacta.
- Rama de actividad.
- Clasificación, institución, si es comercial, industrial, agrícola, ganadera, servicios prestados a empresas, servicios personales, servicios personales comunales y sociales.
- Debe determinar la información relevante y suficiente para la realización de la inspección, teniendo en cuenta los antecedentes del centro de trabajo; verificar si ha habido infracciones anteriores en los archivos físicos y digitales del MT, si existen procesos judiciales en contra y si se ha enviado al Ministerio Público (en adelante MP) en los últimos meses. Revisar las decisiones tomadas en todos los casos por las diferentes autoridades competentes.

Solicitud de documentos al centro de trabajo

El inspector deberá preparar una lista de chequeo de la documentación laboral que le solicitará al centro de trabajo para comprobar la veracidad de la denuncia recibida o de la investigación que de oficio se haya aprobado realizar de acuerdo con el POA de la Inspección del MT. Los documentos que se sugieren pedir están enlistados en el Protocolo de Verificación e Investigación, los cuales podrán ser complementados con todos aquellos otros que dadas las circunstancias del caso se consideren necesarios.

Reglamento Interno de Trabajo y Convenio Colectivo de Trabajo

El inspector debe investigar si el centro de trabajo tiene Reglamento Interno de Trabajo y Convenio Colectivo de Trabajo vigentes y debe leerlos y comprenderlos.

Información de terceros (sindicato, proveedores, personas físicas, jurídicas, organismos o instituciones públicas, privadas, con ánimo de lucro y sin ánimo de lucro, etc.) que tengan relación con la empresa y puedan brindar información relevante

El inspector debe evaluar y verificar si, con relación al caso que se investiga, los terceros (sindicato, proveedores, personas físicas, jurídicas, organismos o instituciones públicas, privadas, con ánimo de lucro y sin ánimo de lucro, etc.) tienen información relevante que puedan aportar, la cual podrá requerir directamente de cada uno de ellos en cualquier momento.

Inspección ocular en los diferentes lugares del centro de trabajo

El inspector debe definir los lugares del centro de trabajo que visitará: sede central, oficinas administrativas, plantas de producción, locales, etc.

Coordinar el apoyo técnico o profesional especializado en seguridad y salud en el trabajo

El inspector debe definir si es necesario coordinar apoyo técnico o profesional en materia de seguridad y salud en el trabajo o en alguna otra especialidad y si deben hacerse mediciones de ruido, iluminación, temperatura, humedad, ventilación, contaminación, calidad del agua u otras, para llevar los instrumentos que se requieran. Se debe coordinar desde el MT con otras instituciones vinculadas con la seguridad y la salud en el trabajo. En este caso, el

inspector deberá realizar las solicitudes correspondientes y seguir las directrices que existen para tal fin. El inspector debe tener en cuenta lo establecido en la *Guía para la actuación conjunta de los inspectores y técnicos de higiene y seguridad consensuada por la DGT, la DCSI y la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial (DGHSI)*, aprobada en 2012 en Boca Chica. La coordinación entre estas tres instancias del MT puede darse con motivo de: a) situaciones de emergencia, b) denuncia o solicitud (visita especial) o c) iniciativa programada (visita regular). En cualquiera de estos casos, la instancia que lleve la iniciativa le comunica a la otra u otras de las que requiere apoyo, que designen un funcionario para ello, generándose la orden de servicio en todas ellas, a la vez que se coordina la visita conjunta.

En el caso de que el requerimiento se hubiese originado por la Inspección del Trabajo, este acompañamiento suele darse desde la primera visita regular o programada orientada a estos temas, ya sea como parte del POA de las Inspección del MT o de la propia DGHSI, ya que los analistas de esta última dependencia, según el Art. 522 CT, no tienen las facultades legales que se confieren a los inspectores para realizar su labor. En otras ocasiones, con motivo de una primera visita de la Inspección del Trabajo, por una orden de trabajo regular o especial, advirtiendo el inspector que va a requerir de la colaboración de los analistas de la DGHSI, se coordina una segunda visita con ambos funcionarios.

Plan de trabajo

El inspector debe realizar un plan de trabajo previo a la visita, teniendo en cuenta, entre otras, las siguientes consideraciones:

- **Riesgos y dificultades**

Evaluar las posibles dificultades que pueden presentarse: impedimento para ingresar al centro de trabajo, falta de colaboración en las respuestas, negativa a mostrar determinada documentación, ausencia de documentación relevante o negativa a citar a alguna de las personas a entrevistar.

Evaluar riesgos a su integridad física.

Valorar si es necesario el acompañamiento de la fuerza pública.

- **Confidencialidad**

La visita debe ser sin anuncio previo a los representantes de la empresa o al propio denunciante para evitar que la información sea manipulada y, de esta manera, observar la realidad de forma objetiva.

- **Recursos materiales**

El inspector debe evaluar y verificar la ubicación de la empresa, valorar la necesidad de contar con un transporte adecuado y realizar la solicitud a nivel interno para obtener, *a priori*, el apoyo logístico.

- **Recursos humanos**

El inspector debe decidir si requiere acompañamiento de otros funcionarios del MT según la denuncia presentada o la investigación de oficio que debe realizar, para lo cual solicitará la ayuda pertinente de acuerdo con los trámites internos y siguiendo las normas emitidas al respecto.

- **Revisión de tiempos**

El inspector hará un cronograma de trabajo donde indique los tiempos para cada actividad que realice en relación con la investigación a su cargo. Aspectos que se deben considerar en el plan de trabajo:

- Revisión y análisis de la documentación laboral.
- Tiempo estimado para las entrevistas.
- Tiempo estimado para la inspección ocular.

Acreditación como inspector y demás documentos

El inspector debe llevar a la visita los siguientes documentos y equipos:

- Credencial o carné de identificación, orden de servicio, acta de apercibimiento, formularios y demás documentos, laptop, útiles, papelería, lapiceros e instrumentos de medición de condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Programación de la visita

Cumplidas por el inspector las actuaciones anteriores, debe programar la visita en el sistema de control del expediente asignado. El superior inmediato del inspector debe autorizarlo, para lo cual analizará el plan de trabajo realizado por el inspector. Es deber del inspector asegurar un uso eficiente de los recursos existentes.

Actuaciones y obligaciones de las personas inspectoras de trabajo durante la realización de la inspección

Plazo para realizar la visita

Los inspectores de trabajo deben realizar la visita a los centros de trabajo dentro de los tres días laborables siguientes a la asignación de la orden de trabajo (Art. 424 CT).

En el centro de trabajo

El inspector debe llegar al centro de trabajo con su respectiva identificación y llenar el Libro de Visitas (DGT-8).

En caso de que en el centro de trabajo no se colabore con la inspección y se tenga una actitud hostil y de obstrucción frente a su labor, el inspector debe plantear el incidente a su superior con el fin de requerir el auxilio de la fuerza pública (Art. 434 CT).

Solicitud de identificación y demás datos del empleador o de su representante

El inspector debe solicitar la identificación y algunos datos personales a la persona delegada por el empleador para recibirlo. Dichos datos deben consignarse de forma clara y correcta en el acta de inspección.

Motivo de la visita

El inspector debe indicar al empleador o su representante legal el motivo de la visita y solicitar que se pronuncie al respecto.

Deber de confidencialidad

En todo momento es deber del inspector guardar la confidencialidad tanto de quien denuncia como de la información que reciba durante la realización de la inspección, cuando sea por requerimiento suyo o de un tercero.

Para entrevistar algunas de las personas denunciantes, el inspector debe procurar las informaciones guardando la mayor discreción posible, con el fin de corroborar los hechos denunciados y constatados.

Objetivo de la inspección regular

Independientemente de que la visita sea con motivo de una orden de trabajo regular o especial, el inspector debe verificar el cumplimiento general de las disposiciones legales, incluidos los casos en los que el empleador solicite sus servicios para que intervenga en un conflicto o constata un presunto incumplimiento de los deberes laborales del trabajador.

Las entrevistas

Las entrevistas son una herramienta importante para el inspector, ya que contribuyen a obtener información relevante, descartar el requerimiento de otra o implementar algún otro elemento de prueba para acreditar o no la existencia de un incumplimiento legal o convencional.

Se deben seguir las siguientes actuaciones con el fin de que las entrevistas aporten positivamente al objeto de la investigación, sean una importante ayuda para esclarecer y verificar los hechos y se logre alcanzar la verdad.

- **Análisis del perfil de los entrevistados.** El inspector debe analizar las personas que serán entrevistadas, considerando el perfil que tienen dentro de la empresa y criterios como la posición en el organigrama, el cargo o puesto en la empresa, el grado de instrucción y formación, la especialidad, la antigüedad en la empresa y el departamento o área a la que pertenecen.
- **Personas que se deben entrevistar.** El inspector debe entrevistar a la persona empleadora o sus representantes, los representantes del sindicato (si existe) y los trabajadores.
- **Orden de la realización de las entrevistas.** Es conveniente analizar el orden en que se realizarán las entrevistas y determinarlo.
- **Entrevista individual.** Las entrevistas que se realicen deben ser individuales, manteniendo el anonimato de las personas que trabajan para evitar intimidación, temor, pérdida de confianza o algún otro sentimiento que afecte las declaraciones de la persona entrevistada.
- **Entrevista grupal.** El inspector determinará si en algunos casos podría ser conveniente la realización de una entrevista grupal si ello facilita corroborar distintas opiniones sobre el objeto de la investigación.
- **Lugar para las entrevistas.** Se debe contar con un lugar cerrado, privado y sin interferencias de ruido.
- **Elaboración del cuestionario general y específico de las preguntas a los entrevistados.** Es deber del inspector elaborar un cuestionario general y específico para cada una de las personas que serán entrevistadas. En el Protocolo de Investigación y Verificación aparece una guía de las preguntas que se deben realizar.
- **Determinar la cantidad de entrevistas de acuerdo con el número de trabajadores registrados en el centro de trabajo.** La cantidad de entrevistas dependerá del criterio

del inspector. Entre las variables que se pueden considerar están las siguientes: a) En empresas de hasta 10 trabajadores: a todos; b) en empresas de 11 a 50 trabajadores: a 15 personas, y c) en empresas de más de 50 trabajadores: a 20 personas. La cantidad anteriormente sugerida puede modificarse si la denuncia o situación que se investiga solo afecta a un sector, área o departamento del centro de trabajo.

- **Empatía y confianza.** El inspector debe lograr que la persona trabajadora entrevistada esté cómoda, tranquila y no se sienta intimidada durante la entrevista.
- **Preguntas que debe realizar.** El inspector debe hacer una breve introducción de la problemática en la que se basará la entrevista:
 - **Realizar preguntas generales.** Es conveniente iniciar la entrevista con preguntas generales para lograr un ambiente de confianza y ubicar al trabajador en el tema por el cual se indaga.
 - **Realizar preguntas detalladas o específicas.** Es conveniente llevar la conversación hacia cuestiones puntuales donde se requiere la colaboración del trabajador sobre hechos o aspectos que contienen información relevante.
 - **Ejemplos de preguntas.** El inspector es libre de hacer las preguntas necesarias siempre y cuando respete los derechos fundamentales de las personas.

Si se trata de entrevista al trabajador: Podría preguntarse sobre:

- **Aspectos generales.** Nombre y apellidos de la persona trabajadora, edad, profesión u oficio.
- **Aspectos generales de su puesto o cargo que desempeña.** Fecha de ingreso, nombre del puesto o cargo que desempeña, área a la que pertenece, posición en el organigrama, comités de la empresa en los que participa.

Si se trata de entrevistas al empleador: Podría preguntarse sobre:

- **Aspectos generales.** Nombre y apellidos de la persona empleadora, nacionalidad, profesión u oficio y domicilio.
- **Aspectos generales de su puesto o cargo que desempeña.** Fecha de ingreso, nombre del puesto o cargo que desempeña, área a la que pertenece y posición en el organigrama.
- **Aspectos sobre condiciones de trabajo:** Las preguntas se realizarán de acuerdo con el objetivo de la visita y conforme al Protocolo de Verificación e Investigación.

Representación de los miembros del sindicato

El inspector debe evaluar si entrevista a los representantes del sindicato, si existe.

Información de deberes y derechos de las partes

Es deber del inspector informar tanto a los representantes del empleador como del sindicato los derechos y obligaciones que tienen con motivo de la inspección que se realiza en la empresa y en específico del caso o los casos que se analizan.

Verificación documental

Durante la investigación *in situ*, el inspector debe solicitar la información que considere esencial y cotejarla con la realidad. Para ello, según el caso que se investigue, el inspector realizará la verificación documental prevista en el protocolo de investigación y verificación.

Saberes y competencias prácticas que deben acompañar al inspector

SABERES

Saberes	Criterios prácticos
Saber entrevistar	Verificar la validez y fiabilidad de las fuentes de información, al entrevistar a las diferentes personas, con el fin de evitar que le brinden información falsa.
Saber verificar	Valorar los diferentes medios y fuentes de prueba. Encontrar mediante la verificación las evidencias suficientes y pertinentes, que le permitan obtener la verdad de los hechos.
Saber investigar	Indagar sobre los hechos, las personas o cosas. Buscar información por medio de preguntas y observaciones con el objetivo de encontrar la verdad.
Saber analizar	Realizar su análisis de forma lógica, organiza su pensamiento de la mano del razonamiento. Identificar los problemas con facilidad y buscar las soluciones adecuadas. Buscar datos y estadísticas e interpretarlos de forma eficaz.

COMPETENCIAS

Competencias	Criterios prácticos
Integridad	Actuar de forma coherente en lo que dice y piensa y actuar con honestidad en todo momento.

Objetividad	Ser objetivo en todo momento, manteniendo absoluta imparcialidad.
Comunicación	Capacidad para comunicar las ideas y los conceptos que quiere transmitir mediante el uso adecuado del lenguaje oral y escrito, lo que implica saber escuchar, hacer preguntas, indagar, etc.
Autocontrol	Capacidad para controlar las emociones cuando se encuentre en situaciones de oposición u hostilidad frente a su trabajo. Evitar reacciones que le hagan perder el control de la situación.
Negociación	Generar confianza con el fin de lograr acuerdos sostenibles en el tiempo. Capacidad de usar diferentes técnicas para que las partes ganen por igual, planificando alternativas para negociar los mejores acuerdos.
Trabajo en equipo	Integrar y trabajar de forma mancomunada con los demás miembros del grupo que le ayudan en la inspección, como técnicos, peritos, fuerza pública, etc., en los diferentes procesos, acciones o actividades de la labor inspectiva.

Elaboración del acta inspectiva

Cuando con motivo de la visita el inspector detecte una o más infracciones, la primera actividad que debe realizar es orientar al infractor sobre la forma legalmente correcta de llevar a cabo sus actuaciones. Luego, debe levantar el acta de apercibimiento en la que formula las prevenciones de forma clara y precisa, indicando un plazo para el cumplimiento de cada una de ellas.

Actuaciones y obligaciones de las personas inspectoras de trabajo posteriores a la realización de la inspección

Análisis de la información suministrada o de las observaciones realizadas en la primera visita inspectiva

El inspector debe analizar la información suministrada y lo observado durante la visita de inspección. Hará una lista de deficiencias identificadas conforme a las legislaciones nacional e internacional vigentes, debidamente soportadas en evidencias y razonamientos lógicos. El inspector tiene que garantizar que se han evaluado e inspeccionado todos los aspectos que había planeado revisar previo a la visita de inspección.

Visita de comprobación del acta de apercibimiento

Una vez vencido el plazo otorgado en el acta de apercibimiento, el inspector se traslada nuevamente a la empresa para comprobar si se han realizado las correcciones debidas. Si la falta es corregida en el plazo otorgado, así lo consignará en el acta; de lo contrario, si lo considera justificado y necesario, puede otorgar una prórroga al plazo inicial concedido para que se enmiende la infracción, lo cual obligaría a una tercera visita para verificar el cumplimiento de la prevención. Cuando no se otorgue una prórroga del plazo, comprobado el incumplimiento, se debe levantar el acta de infracción, dejando una copia íntegra al empleador o su representante. Lo anterior no se aplica en casos de trabajo infantil, donde no existe plazo para la corrección.

Elaboración del informe definitivo

El inspector elabora el informe definitivo en el que debe indicar si las infracciones cometidas fueron corregidas dentro de los plazos otorgados como consta en el acta de apercibimiento o si se tuvo que levantar el acta de infracción. En ese mismo informe se anexarán los originales de las respectivas actas y de la orden de servicio. Todo ello se remitirá al representante local.

Remisión del acta de infracción al MP

Una vez recibida el acta de infracción, el representante local debe remitirla al MP, junto con el informe realizado por el inspector a cargo de la investigación y la copia del acta de apercibimiento.

Archivo de los documentos y registro en el sistema del MT

Es deber del inspector custodiar, guardar y archivar de forma debida los documentos relacionados con la inspección y registrarlos en el sistema informático.



**PROTOCOLO DE
INVESTIGACIÓN
Y VERIFICACIÓN
DE DERECHOS
LABORALES**



CONTRATO DE TRABAJO

Contratación

Fundamento legal internacional

- OIT. Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87)
- OIT. Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98)
- OIT. Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Fundamento constitucional

Art. 62, ordinal 3, 4 y 6 CRD

Fundamento legal nacional

Principio IX CT

- Arts. 1, 2, 17, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 29, 31, 32, 33, 37, 38, 41, 43, 48, 52, 54, 55, 59, 65, 70, 72, 73, 77, 80, 82, 135, 137 y 138 del Código de Trabajo
- Reglamento No. 258-93
- Resolución No. 32/93
- Resolución No. 25/2001
- Decreto No. 565-99

Preguntas para el empleador

FORMALIDADES

- ¿Formaliza el empleador sus contratos de trabajo por escrito? (Arts. 1, 2, 19, 20 y 34 CT).
- ¿Tiene en la actualidad el empleador algún contrato de trabajo que sea verbal? (Arts. 19 y 20 CT)
- ¿Se hacen cuatro originales de todo contrato de trabajo por escrito que realiza el empleador? (uno para cada una de las partes, y los otros dos para ser remitidos por el empleador al MT o a la autoridad local que ejerza sus funciones, dentro de los tres días de su fecha de inicio) (Art. 22 CT)
- ¿El contrato escrito incluye lo siguiente?:
 - Los nombres y apellidos, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio y residencia de los contratantes y las menciones legales de sus cédulas personales de identidad;
 - el servicio que el trabajador se obliga a prestar y las horas y el lugar en que debe hacerlo;
 - la retribución que habrá de percibir el trabajador con indicación de lo que gana por unidad de tiempo, por unidad de obra o de cualquier otra manera, y la forma, el tiempo y el lugar del pago;
 - la duración del contrato, si es por cierto tiempo, la indicación de la obra o servicio que es objeto del contrato, si es para una obra o servicio determinados o la mención de que se hace por tiempo indefinido;
 - las firmas de las partes o sus señas digitales y las firmas de los testigos, si a ello hubiere lugar (Art. 24 CT).
- Cuando el contrato de trabajo se hace por escrito, ¿sus modificaciones también se hacen de la misma forma? (Art. 20 CT)
- Cuando se tienen contratos que solo duran una parte del año, pero el empleador los extiende por encima de cuatro meses, ¿al trabajador se le paga su derecho a la asistencia económica establecida en el artículo 82? (Art. 29 CT)

DURACIÓN

- ¿Tiene el empleador en la actualidad contratos de trabajo por tiempo indefinido? (Art. 25 CT)
- ¿Tiene el empleador en la actualidad contratos de trabajo por cierto tiempo? (Art. 25 CT)
- ¿Tiene el empleador celebrado contratos de trabajo para una obra o servicio determinado? (Art. 25 CT)
- ¿El empleador tiene contratos de trabajo cuyos trabajos son de naturaleza permanente? (Art. 25 CT)
- ¿Tiene en cuenta el empleador que cuando un trabajador *labora sucesivamente para él, en más de una obra determinada, se reputa el contrato de trabajo por tiempo indefinido?* (Art. 31 CT)
- *Cuando el empleador contrata labores por obra o servicio determinados, ¿evalúa la naturaleza del trabajo?* (Art. 31 CT)
- ¿Contrata personal con algún tipo de *discapacidad?* (Arts. 4 y 6 y Dec. 107-95)
- ¿Ha pagado el empleador el auxilio de cesantía (Art. 80 CT) *cuando el contrato de trabajo supera los tres meses, aunque tenga por objeto intensificar temporalmente la producción o responda a circunstancias accidentales de la empresa?* (Art. 32 CT)
- ¿Tiene en cuenta el empleador cuando contrata labores por cierto tiempo, que sea para uno de estos casos?:
 - *Si es conforme a la naturaleza del servicio que se va a prestar;*
 - *si tiene por objeto la sustitución provisional de un trabajador en caso de licencia, vacaciones o cualquier otro impedimento temporal;*
 - *si conviene a los intereses del trabajador* (Art. 33 CT).
- ¿Presenta el empleador al MT, *dentro de los 15 días siguientes al inicio de sus actividades, una relación certificada del personal que emplea 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 del cómputo de acuerdo con las disposiciones del artículo 138 CT?* (Art. 15 del Regl. No. 258-93 (Formulario DG3).
- *En el caso de que exista un cambio en el personal fijo, ¿se hace constar en formularios especiales? (indicando el nombre, nacionalidad, número y serie de cédula personal de identidad, ocupación, sexo y salario del trabajador saliente y entrante, los cuales se depositan dentro de los cinco días siguientes a la terminación de cada mes ante el MT o autoridad local que ejerza sus funciones)* (Art. 17 del Regl. No. 258-93).
- ¿El empleador entrega al MT *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 artículo 15 del Regl. No. 258-93?* (Art.19 del Regl. No. 258-93)
- *En los casos que haya necesidad de disminuir el personal de una empresa, ¿el empleador, antes de realizar dicha disminución, lo comunica 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 CT?* (Art. 24 del Regl. No. 258-93)

CLÁUSULAS

- ¿Los contratos de trabajo que celebra el empleador tienen cláusulas que impliquen una renuncia o limitación de los derechos que consagra el CT? (Art. 38 CT)

IUS VARIANDI

- *¿Cuando el empleador modifica las cláusulas del contrato de trabajo, ¿lo hace únicamente para favorecer al trabajador y mejorar su condición, sin alterar sus condiciones esenciales? (Arts. 37 y 41 CT)*

CONTROLES PERSONALES DEL TRABAJADOR (BIENES DEL EMPLEADOR O LA EMPRESA)

- *¿Los sistemas de controles personales dirigidos al trabajador que han sido implementados por la empresa para la protección de los bienes de esta tienen en cuenta la salvaguarda de la dignidad del trabajador? (Art. 43 CT)*
- *¿Dichos controles se practican con discreción y según los criterios de selección objetivos? (Art. 43 CT)*
- *¿Dichos sistemas son puestos en conocimiento del MT dentro de los 30 días siguientes al inicio de su aplicación para verificar que no afectan de forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador? (Art. 43 CT y Art. 6 del Regl. No. 258-93)*

SUSPENSIÓN

- *¿El empleador ha tenido causas de suspensión de contratos de trabajo en los últimos doce (12) meses? (Art. 48 CT)*
- *¿La suspensión ha afectado todos los contratos vigentes o solamente a uno o varios de ellos? (Art. 48 CT)*
- *¿Tiene el empleador casos en que haya asumido los gastos médicos y las indemnizaciones correspondientes en caso de accidentes o enfermedad cuando el trabajador no ha estado asegurado? (Art. 52 CT)*
- *¿La suspensión del contrato de trabajo se le comunica por escrito al trabajador y al MT dentro de los tres días de haberse producido, indicando su causa y duración y acompañando la solicitud de los documentos que la justifican? (Art. 55 CT)*
- *¿El empleador concede al trabajador cinco días de licencia con disfrute de salario con motivo de la celebración de su matrimonio; tres días en casos de fallecimiento de cualquiera de sus abuelos, padres e hijos o de su compañera o compañero, y dos días en caso de alumbramiento de la esposa o de la compañera debidamente registrada en la empresa, salvo acuerdo trabajador/empleador? (Art. 54 CT)*
- *¿El empleador notifica al MT o a la autoridad local que ejerza sus funciones cuando cesa la causa que motiva suspensión? (Art. 59 CT) (Formulario DGT-12)*
- **Cesión**
- *En el caso de cesión de la empresa, una sucursal o una de sus dependencias, ¿el empleador notifica al sindicato (si existe), a sus trabajadores y al MT o a la autoridad local que ejerza sus funciones dentro de las 72 horas posteriores a la fecha de la cesión? (Art. 65 CT)*

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- *¿El empleador entrega a la terminación de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que se produzca, un certificado al trabajador, a petición de este, que exprese la fecha de su entrada, la fecha de su salida, la clase de trabajo ejecutado y el salario que devengaba? (Art. 70 CT)*
- **De la terminación sin responsabilidad**
- *En el caso de que en el curso de la ejecución de la obra o parte de ella haya necesidad justificada por el empleador de reducir el personal, ¿se siguen las reglas del artículo 141? (Art. 72 CT)*

- *En el caso de que se haya terminado el contrato del trabajador, pero este siga prestando los mismos servicios con el consentimiento del empleador, ¿su contrato es considerado por tiempo indefinido y se tiene en cuenta que ha tenido ese carácter desde el comienzo de la relación laboral? (Art. 73 CT)*
- **De la terminación por desahucio**
 - *¿El empleador comunica por escrito al trabajador el desahucio? (Art. 77 CT)*
 - *¿El empleador comunica al MT o a la autoridad local que ejerza sus funciones el desahucio del trabajador dentro de las 48 horas siguientes a la comunicación que le hizo al trabajador? (Art. 77 CT)*
 - *¿El empleador, cuando ha ejercido el desahucio, ha pagado al trabajador el auxilio de cesantía y el preaviso? (Art. 80 CT)*
 - *¿El empleador paga el auxilio de cesantía y preaviso al trabajador en el plazo de 10 días contados a partir de la terminación del contrato de trabajo? (Art. 86 CT)*
 - *¿El empleador otorga al trabajador, sin reducción de su salario, una licencia de dos medias jornadas a la semana durante el preaviso? (Art. 78 CT)*
 - *¿El empleador otorga al trabajador la asistencia económica en los supuestos indicados en el artículo 82? (Art. 82 CT)*
- **De la terminación por despido del trabajador**
 - *¿Comunica el empleador tanto al trabajador como al MT o a la autoridad local que ejerza sus funciones la causa de despido dentro de las 48 horas siguientes a su ejecución? (Art. 91 CT)*
- **Cierre definitivo de la empresa**
 - *¿El empleador, cuando solicita la terminación de los contratos de trabajo por cierre definitivo de la empresa o reducción definitiva de su personal, resultantes de la falta de elementos para continuar la explotación, la incosteabilidad o cualquiera otra causa análoga, deposita un escrito en el MT o en las oficinas de la autoridad local que ejerza sus funciones e indica los motivos de las terminaciones previstas, los nombres y apellidos, el número de la cédula personal de identidad y la serie de cada trabajador que pueda resultar afectado, así como sus respectivos domicilios y documentos que justifiquen la petición? (Art. 1 de la Res. No. 32/93)*
 - *En el caso de que se apruebe la terminación de los contratos de trabajo, ¿el empleador paga a los trabajadores la asistencia económica prevista en el artículo 82 CT en un plazo de diez (10) días a partir de la fecha en que recibió la resolución? (Art. 5 de la Res. No. 32/93)*
 - *En el caso de que se apruebe la terminación de los contratos de trabajo, ¿el empleador en un plazo de diez días, a partir de la fecha en que recibió la resolución, hace entrega al MT o a la autoridad local que ejerza sus funciones de la copia de los recibos de descargos firmados por el trabajador? (Art. 5 de la Res. No. 32/93)*

De la contratación de los trabajadores extranjeros

¿Cuál es el porcentaje total de trabajadores extranjeros *que tiene contratado el empleador?* (Arts. 135, 137 y 138 CT)

Preguntas para el trabajador

¿Desde qué fecha se encuentra laborando para el empleador? (Art. 20 CT)

- ¿Cuál es la modalidad de su contrato de trabajo? (por cierto tiempo, indefinido, por obra o servicio determinados u otra) (Art. 25 CT)
- Cuando el contrato de trabajo se hace por escrito, ¿sus modificaciones también se hacen de la misma forma? (Art. 20 CT).
- ¿Las modificaciones al contrato de trabajo que ha realizado su empleador también se han formalizado por escrito? (Art. 20 CT).
- ¿Ha exigido al empleador que su contrato de trabajo se formalice por escrito? (Art. 19 CT)
- Cuando el empleador modifica las cláusulas del contrato de trabajo, ¿lo hace únicamente para favorecer al trabajador y mejorar su condición sin alterar sus condiciones esenciales? (Arts. 37 y 41 CT)
- ¿Tiene el empleador casos en que haya asumido los gastos médicos y las indemnizaciones correspondientes en caso de accidentes o enfermedad cuando el trabajador no ha estado asegurado? (Art. 52 CT)
- ¿El empleador concede al trabajador cinco días de licencia con disfrute de salario con motivo de la celebración de su matrimonio; tres días en casos de fallecimiento de cualquiera de sus abuelos, padres e hijos o de su compañera o compañero y dos días en caso de alumbramiento de la esposa o de la compañera, debidamente registrada en la empresa? (Art. 54 CT)

Verificación de evidencias

Nómina de pago

- Contratos de trabajo
- Comunicaciones emitidas al MT o a la autoridad local que ejerza sus funciones
 - Registros de ingreso y egreso
 - Formularios
- Comunicaciones recibidas del MT o de la autoridad local que ejerza sus funciones.



**DERECHOS
COLECTIVOS,
HUELGAS Y PAROS**

Del derecho a la asociación sindical y la protección contra la discriminación por motivos sindicales

Fundamento legal internacional

OIT. Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87)

OIT. Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98)

OIT. Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Fundamento constitucional

Art. 62, ordinal 3, 4 y 6 CRD

Fundamento legal nacional

Principio VII CT

Arts. 47.4, 47.10, 328 al 336 CT

Preguntas para el empleador

¿El empleador influye para restringir el derecho de los trabajadores *a ingresar o no a un sindicato o a retirarse de aquel al que pertenece o a permanecer en él?* (Art. 2 del Convenio 87 y Art. 47.4 CT)

- ¿El empleador ejerce represalias contra los trabajadores *debido a sus actividades sindicales?* (Art. 333.2 CT)
- ¿Los trabajadores gozan de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo? (Art. 1 del Convenio 98)
- ¿Cuál es el procedimiento que se lleva a cabo en la empresa cuando existe una denuncia de discriminación por motivos sindicales en el lugar de trabajo? (Art. 47.4 CT)
- ¿Los trabajadores pueden libremente constituir un sindicato? (Art. 2 del Convenio 87)
- ¿Se informa a los trabajadores *sobre los derechos colectivos, en especial el derecho a la libertad sindical?* (Art. 11 Convenio 87)
- ¿El empleador se ha negado a conceder un derecho o beneficio a una persona por encontrarse afiliada a un sindicato? (Art. 183. 3 CP)
- ¿El empleador ha ejercido la fuerza, violencia, intimidación o amenaza o cualquier forma de coerción contra los trabajadores o sindicatos de trabajadores con el objeto de impedir u obstaculizar el ejercicio de los derechos consagrados por las leyes en favor de estos? (Art. 2 del Convenio 87 y Arts. 47.4 y 333.7 CT)
- ¿El empleador ha intervenido de cualquier forma en la creación o administración de un sindicato de trabajadores o lo ha sostenido por medios financieros o de cualquier naturaleza? (Art. 333.5 CT)
- ¿El empleador se ha rehusado a tratar con los legítimos representantes de los trabajadores (Art. 2 del Convenio 98 y Art. 333.6 CT)

Preguntas para el trabajador

- ¿El empleador influye para restringir el derecho de los trabajadores a *ingresar o no a un sindicato o a retirarse de aquel al que pertenece o a permanecer en él?* (Art. 2 del Convenio 87 y Art. 47.4 CT)
- ¿El empleador *ejerce represalias contra los trabajadores debido a sus actividades sindicales?* (Art. 333.2 CT)
- ¿Los trabajadores gozan de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo? (Art. 1 del Convenio 98)
- ¿Cuál es el procedimiento que se lleva a cabo en la empresa cuando existe una denuncia de discriminación por motivos sindicales en el lugar de trabajo? (Art. 47.4 CT)
- ¿Los trabajadores pueden libremente constituir un sindicato? (Art. 2 del Convenio 87)
- ¿Se informa a los trabajadores *sobre los derechos colectivos, en especial el derecho a la libertad sindical?* (Art. 11 del Convenio 87)
- ¿El empleador *se ha negado a conceder un derecho o beneficio a una persona por encontrarse afiliada a un sindicato?* (Art. 183.3 CP)
- ¿El empleador *ha ejercido la fuerza, violencia, intimidación o amenaza o cualquier forma de coerción contra los trabajadores o sindicatos de trabajadores con el objeto de impedir u obstaculizar el ejercicio de los derechos consagrados por las leyes en favor de estos?* (Art. 2 del Convenio 87 y Arts. 47.4 y 333.7 CT)
- ¿El empleador *ha intervenido de cualquier forma en la creación o administración de un sindicato de trabajadores o lo ha sostenido por medios financieros o de cualquier naturaleza?* (Art. 333.5 del CT)
- ¿El empleador *de ha rehusado a tratar con los legítimos representantes de los trabajadores* (Art. 2 del Convenio 98 y Art. 333.6 CT)

Verificación de evidencias

Convenio colectivo

- *Políticas internas*
- *Actas de las reuniones entre el sindicato y el empleador*
- *Comprobantes de pago*
- *Contratos de trabajo*
- *Campañas informativas del empleador sobre derechos colectivos*

Del derecho a la negociación colectiva

Fundamento legal internacional

OIT. Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98)

Fundamento constitucional

Art. 62, ordinal 3, 4 y 6 de la Constitución de la República Dominicana (en adelante CRD)

Fundamento legal nacional

Arts. 47.4 y 10, 103 al 128 CT

Preguntas para el empleador

¿Actualmente la empresa cuenta con un convenio colectivo de condiciones de trabajo? (Art. 333.4 CT)

- *¿El convenio colectivo suscrito con el empleador se hace por escrito, en tantos originales como partes hayan intervenido con interés distinto, más dos originales para el Ministerio de Trabajo? (Art. 113 CT)*
- *¿El empleador fija el convenio colectivo de condiciones de trabajo durante quince días en los lugares más visibles de los establecimientos donde deben aplicarse sus disposiciones? (Art. 114 CT)*
- *¿Las condiciones acordadas en el convenio colectivo se reputan incluidas en todos los contratos individuales de trabajo de la empresa, aunque se refieran a trabajadores que no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado? (Art. 118 CT)*
- *¿El empleador aplica la modificación de pleno derecho a los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia del convenio colectivo, sin formalidad alguna, de acuerdo con las condiciones acordadas en el convenio, siempre que favorezcan al trabajador? (Art. 120 CT)*
- *¿El empleador respeta las condiciones de los contratos de trabajo celebrados en ejecución de este cuando el convenio colectivo se haya terminado? (Art. 123 CT)*
- *¿Se ha negado el empleador a establecer, sin causa justificada, negociaciones para la celebración de convenios colectivos de condiciones de trabajo, sin que esto signifique la aceptación del empleador del pliego presentado por el sindicato de los trabajadores? (Art. 333.4 CT)*
- *¿El empleador respeta el contenido de la negociación colectiva? (Art. 116 CT)*

Preguntas para el trabajador

¿Actualmente la empresa cuenta con un convenio colectivo de condiciones de trabajo? (Art. 333.4 CT)

- *¿El empleador fija el convenio colectivo de condiciones de trabajo durante quince días en los lugares más visibles de los establecimientos donde deben aplicarse sus disposiciones? (Art. 114 CT)*
- *¿Las condiciones acordadas en el convenio colectivo se reputan incluidas en todos los contratos individuales de trabajo de la empresa, aunque se refieran a trabajadores que no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado? (Art. 118 CT)*
- *¿El empleador aplica a los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia del convenio colectivo la modificación de pleno derecho, sin formalidad alguna, de acuerdo con las condiciones acordadas en el convenio, siempre que favorezcan al trabajador? (Art. 120 CT)*
- *¿El empleador respeta las condiciones de los contratos de trabajo celebrados en ejecución de este cuando el convenio colectivo se haya terminado? (Art. 123 CT)*
- *¿Se ha negado el empleador a establecer, sin causa justificada, negociaciones para la celebración de convenios colectivos de condiciones de trabajo, sin que esto signifique la aceptación del empleador al pliego presentado por el sindicato de los trabajadores? (Art. 333.4 CT)*
- *¿El empleador respeta el contenido de la negociación colectiva? (Art. 116 CT)*

Verificación de evidencias

Convenio colectivo

- Políticas internas
- Actas de las reuniones entre el sindicato y el empleador
- Comprobantes de pago
- Autorización del pago de cuota sindical
- Contratos de trabajo

Fuero sindical

Fundamento legal internacional

OIT. Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87)

OIT. Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98)

OIT. Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Fundamento constitucional

Art. 62, ordinal 3, 4 y 6 CRD

Fundamento legal nacional

Arts. 389 al 394 CT

Art. 85 del Regl. No. 258-93

Preguntas para el empleador

¿El empleador respeta las normas relativas al despido del trabajador protegido por el fuero sindical? (*Art. 391 del CT y Art. 85 del Regl. No. 258-93*)

- ¿Realiza el empleador algún acto en contra del trabajador que ha gozado un fuero una vez haya concluido su duración? (*Art. 393 CT*)

Preguntas para el trabajador

¿El empleador respeta las normas relativas al despido del trabajador protegido por el fuero sindical? (*Art. 391 CT*)

- ¿Ha realizado el empleador algún acto en contra del trabajador que ha gozado un fuero una vez haya concluido su duración? (*como, por ejemplo, despido, represalias, etc.*) (*Art. 393 CT*)

Verificación de evidencias

Convenio colectivo

- Políticas internas
- Denuncias ante la inspección de trabajo

- *Actas de las reuniones entre el sindicato y el empleador*
- *Comprobantes de pago*
- *Contratos de trabajo*
- *Lista de los directivos*

La huelga

Fundamento legal internacional

- OIT.** Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87)
- OIT.** Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98)
- OIT.** Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Fundamento constitucional

Art. 62, ordinal 3, 4 y 6 CRD

Fundamento legal nacional

Arts. 389 al 394 CT

Preguntas para el empleador

- ¿Ha habido huelgas *por parte de los trabajadores?* (Art. 401 CT)
- ¿Por motivo de la huelga, *el empleador ha puesto fin a los contratos de los trabajadores que han participado en la huelga?* (Art. 411 CT)
 - ¿Ha impedido el empleador, *cuando la huelga ha sido declarada ilegal y no se han producido hechos contra la propiedad o las personas, que se reintegren los trabajadores voluntariamente a sus labores dentro de las 24 horas de haberse dictado sentencia de calificación?* (Art. 412 CT)
 - ¿El empleador *respeto o mejora las condiciones de trabajo que regían antes de iniciarse la huelga en caso de que se intervengan nuevos contratos de trabajo con los mismos trabajadores o con una parte de estos?* (Art. 412 CT)

Preguntas para el trabajador

- ¿Ha habido huelgas *por parte de los trabajadores?* (Art. 401 CT)
- ¿Por motivo de la huelga, *el empleador ha puesto fin a los contratos de los trabajadores que han participado en la huelga?* (Art. 411 CT)
 - ¿Ha impedido el empleador, *cuando la huelga ha sido declarada ilegal y no se han producido hechos contra la propiedad o las personas, que se reintegren los trabajadores voluntariamente a sus labores dentro de las 24 horas de haberse dictado sentencia de calificación?* (Art. 412 CT)
 - ¿Respeto o mejora el empleador las condiciones de trabajo que regían antes de iniciarse la huelga en caso de que se intervengan nuevos contratos de trabajo con los mismos trabajadores o con una parte de estos? (Art. 412 CT)

Verificación de evidencias

Convenio colectivo

- *Políticas internas*
- *Comunicaciones dirigidas al Ministerio de Trabajo*
- *Comprobantes de pago*
- *Contratos de trabajo*

El paro

Fundamento legal internacional

OIT. Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87)

OIT. Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98)

OIT. Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Fundamento constitucional

Art. 62, ordinal 3, 4 y 6 CRD

Fundamento legal nacional

Arts. 413 al 417 CT

Preguntas para el empleador

¿Ha habido paros *por parte del empleador*? (Art. 413 CT)

- ¿Antes de realizar el paro, el empleador ha justificado ante el Ministerio de Trabajo:
 - *Que el paro tiene por objeto exclusivo la solución de un conflicto económico;*
 - *que la solución de ese conflicto económico ha sido sometida infructuosamente a los procedimientos de conciliación administrativa y de arbitraje;*
 - *que los servicios que el paro va a suspender no son de naturaleza de los indicados en el artículo 404 del CT (Art. 414 CT).*
- ¿Realiza el empleador el paro al menos 15 días después de la fecha en que expone el empleador al Ministerio de Trabajo la justificación de su decisión? (Art. 414 CT)
- *En el caso de que el paro sea declarado ilegal, ¿el empleador paga a los trabajadores los salarios que estos habrían percibido durante la suspensión indebida de los trabajos? (Art. 417.1 CT)*

Preguntas para el trabajador

En el caso de que el paro sea declarado ilegal, ¿el empleador paga a los trabajadores los salarios que estos habrían percibido durante la suspensión indebida de los trabajos? (Art. 417.1 CT)

Verificación de evidencias

Convenio colectivo

- *Políticas internas*
- *Comunicaciones dirigidas al Ministerio de Trabajo justificando el paro*
- *Comprobantes de pagos de los salarios no percibidos en caso de un paro ilegal, especificando el tipo de comprobante*
- *Contratos de trabajo*
- *Cartas de trabajadores hacia el empleador*



DISCRIMINACIÓN

Discriminación

Fundamento legal internacional

- OIT. Convenio sobre Igualdad de Trato (accidentes de trabajo), 1925 (núm. 19)
- OIT. Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100)
- OIT. Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Fundamento constitucional

Preámbulo, Arts. 39, 58, 62, ordinales 1, 5 y 9 de la Constitución de la República Dominicana (en adelante CRD)

Fundamento legal nacional

Principios IV, VII y X CT
 Art. 47 (numerales 9 y 10) y 194 CT
 Ley No. 135-11
 Decreto No. 107-95
 Decreto No. 631-11
 Ley No. 285-04
 Arts. 182 al 185 CP

Preguntas para el empleador

- ¿Cuáles son los requisitos de ingreso de un trabajador? (*Art. 39 de la CRD, Principio VII y XI CT*)
- ¿El empleador tiene procedimiento para los ascensos o promociones al interior de la empresa? (*Art. 39 de la CRD, Principio VII y XI CT*)
- ¿Con qué criterios se toman las decisiones cuando existen cambios en las condiciones de trabajo? (*Art. 39 de la CRD, Principio VII y XI CT*)
- ¿El empleador tiene una política de igualdad? (*Art. 39 de la CRD, Principio VII y XI CT*)
- ¿El empleador remunera a trabajo igual, en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia o antigüedad, de modo que corresponda siempre igual salario, cualesquiera que sean las personas que lo realicen? (*Art. 194 CT*)
- ¿Gozan los trabajadores de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación *por razones de género, sexo, color, raza, edad, discapacidad, nacionalidad, ascendencia nacional, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición u origen social o personal o militancia sindical por parte del empleador?* (*Principios IV, VII y XI CT y Art. 39 de la CRD*)
- ¿Se garantizan los derechos de las trabajadoras por maternidad y lactancia? (*Arts. 231 al 243 del Principio X CT*).
- ¿El empleador exige la prueba de embarazo como requisito para la admisión al empleo? (*Principio VII del CT*)
- ¿Ha habido denuncias de acoso sexual que no se hayan investigado? (*Art. 47.9 CT*)
- ¿Cuál es el procedimiento que se lleva a cabo en la empresa cuando existe una denuncia de acoso sexual en el lugar de trabajo? (*Art. 47.9 CT*)
- ¿El empleador excluye personas con *limitaciones físicas, mentales o sensoriales para ingresar al trabajo, salvo que estas sean incompatibles con el cargo que se va a desempeñar?* (*Art. 2 del Dec. 107-95*)

- ¿El empleador garantiza que los trabajadores con alguna discapacidad gocen de los mismos derechos y obligaciones que el CT establece para los demás trabajadores? (Art. 6 del Dec. 107-95)
- ¿A los trabajadores con alguna discapacidad se les asignan funciones compatibles con el tipo de limitaciones o se trasladan a cargos que tengan la misma remuneración siempre que la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni implique un perjuicio para su integridad? (Art.6 del Dec. 107-95)
- ¿El empleador implementa medidas necesarias para garantizar la seguridad de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o discapacidad intelectual con la finalidad de prevenir accidentes? (Art.6 del Dec. 107-95)
- ¿El empleador tiene contratados trabajadores extranjeros en calidad de residentes temporales regularizados por las autoridades de migración? (Art. 35.1. y 3 de la Ley 285-04)
- ¿El empleador tiene contratados trabajadores temporeros de acuerdo con la Ley General de Migración? (Art. 36.5 de la Ley 285-04)
- ¿El empleador realiza o exige pruebas para el diagnóstico de infección por el VIH como requisito de ingreso a un trabajo o como condición para la permanencia en el empleo? (Art. 6 de la Ley 135-11)
- ¿Concede el empleador el derecho a un trabajador con VIH o SIDA de cambio del entorno de trabajo cuando la condición de salud lo requiera previo consenso entre ambas partes? (Art. 7 de la Ley 135-11)
- ¿Ha ejercido el empleador desahucio contra un trabajador por el hecho de que este viva con VIH o SIDA o como consecuencia de la realización de pruebas para la detección del VIH o de sus anticuerpos o de cualquier examen médico promovido por el empleador o por la negativa del trabajador a realizarse o someterse a estos? (Art. 8 de la Ley 135-11)
- ¿Exige el empleador a los trabajadores seropositivos al VIH la obligación de informar sobre su condición serológica? (Art. 13 de la Ley 135-11)
- ¿El empleador ejerce frente a los trabajadores infectados actitudes o prácticas mediante las cuales se afecta el desarrollo de las actividades normales o se les rechaza o excluye por la sospecha o confirmación de estar infectados por el VIH? (Art. 10 de la Ley 135-11)
- ¿Los trabajadores extranjeros tienen acceso a los mismos servicios y beneficios que los nacionales? (Principio IV, VII y X CT)
- ¿Los trabajadores extranjeros son tratados de manera igualitaria? (Preámbulo; Arts. 39, 58, 62; ordinales 1, 5 y 9 CRD, y Principios IV, VII y X CT)
- ¿Ha habido casos en que el empleador no le haya suministrado un bien o servicio a un trabajador por motivos discriminatorios? (Art. 183.1 CP)
- ¿Se ha negado el empleador a contratar a una persona por motivos discriminatorios? (Art. 183.3 CP)

Preguntas para el trabajador

¿Cuáles son los requisitos de ingreso que le ha exigido el empleador para acceder a un empleo? (Art. 39 de la CRD, Principio VII y XI CT)

- ¿El empleador tiene procedimiento para los ascensos o promociones al interior de la empresa? (Art. 39 de la CRD, Principio VII y XI CT)
- ¿Gozan los trabajadores de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, sexo, color, raza, edad, discapacidad, nacionalidad, ascendencia nacional, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición u origen social o personal, militancia sindical por parte del empleador? (Art. 39 CRD y Principios IV, VII y XI CT)

- ¿Se garantizan los derechos de las trabajadoras por maternidad y lactancia? (Principio X y Arts. 231 al 243 CT).
- ¿El empleador exige la prueba de embarazo como requisito para la admisión al empleo? (Principio VII CT)
- ¿Usted ha denunciado algún caso de acoso sexual en el lugar de trabajo)? (Art. 47.9 CT)
- ¿Sabe si ha habido denuncias de acoso sexual que no se hayan investigado? (Art. 47.9 CT)
- ¿Cuál es el procedimiento que se lleva a cabo en la empresa cuando existe una denuncia de acoso sexual en el lugar de trabajo? (Art. 47.9 CT)
- ¿El empleador realiza o exige pruebas para el diagnóstico de infección por VIH o SIDA como requisito de ingreso a un trabajo o como condición para la permanencia en el empleo) (Art. 6 de la Ley 135-11)
- ¿El empleador exige a los trabajadores seropositivos al VIH la obligación de informar sobre su condición serológica? (Art. 13 de la Ley 135-11)
- ¿El empleador ejerce frente a la persona infectada actitudes o prácticas discriminatorias? (Art. 10 de la Ley 135-11)
- ¿El empleador garantiza que los trabajadores con alguna discapacidad gocen de los mismos derechos y obligaciones que el CT establece para los demás trabajadores? (Art. 6 del Dec. 107-95)
- ¿A los trabajadores con alguna discapacidad se les asignan funciones compatibles con el tipo de limitaciones o se trasladan a cargos que tengan la misma remuneración siempre que la discapacidad intelectual no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni implique para su integridad? (Art. 6 del Dec. 107-95)
- ¿El empleador implementa las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o discapacidad intelectual, con la finalidad de prevenir accidentes? (Art. 6 del Dec. 107-95)
- ¿Los trabajadores extranjeros tienen acceso a los mismos servicios y beneficios que los nacionales? (Principio IV, VII y X CT)
- ¿Los trabajadores extranjeros son tratados de manera igualitaria? (Preámbulo; Arts. 39, 58, 62; ordinales 1, 5 y 9 de la CRD, y Principios IV, VII y X CT)
- ¿Ha habido casos en que el empleador no haya suministrado un bien o servicio a un trabajador por motivos discriminatorios? (Art. 183.1 CP)
- ¿Se ha negado el empleador a contratar a una persona por motivos discriminatorios? (Art. 183.3 del CP)

Verificación de evidencias

Nómina de pago

- Contrato de trabajo
- Convenio colectivo
- Políticas internas sobre el tema de no discriminación, acoso sexual, ascensos, formación, etc.
- Comprobantes de pago de salario
- Certificados de formación
- Investigaciones internas por denuncias de discriminación, casos de acoso sexual, etc.
- Causas penales por motivos de discriminación



**JORNADA DE TRABAJO,
DESCANSO SEMANAL,
DÍAS FERIADOS Y DÍAS
NO LABORABLES**

Jornada de trabajo, descanso semanal, días feriados y días no laborables

Fundamento legal internacional

- OIT. Convenio sobre las Horas de Trabajo (industria), 1919 (núm. 1)
 OIT. Convenio sobre el Trabajo Nocturno, 1990 (núm. 171)

Fundamento constitucional

Art. 62 CRD

Fundamento legal nacional

Arts. 146 al 162, 203 y 204 CT
 Arts. 26, 27, 28, 29, 34 del Regl. No. 258-93

Preguntas para el empleador

¿Indique cuáles jornadas de trabajo (diurna, nocturna y mixta) tiene el empleador? (Art. 146, 149 y 204 CT)

- ¿Las jornadas se encuentran estipuladas en el contrato de trabajo? (Art. 152 CT)
- ¿Indique cuáles son los horarios de trabajo? (Art. 152 CT)
- ¿El empleador modifica los horarios con cierta regularidad? ¿Bajo qué circunstancias? (Art. 146 CT)
- ¿Se termina la jornada de trabajo en una hora diferente a las 12:00 m. del sábado? (Art. 147 CT)
- ¿Las tareas o condiciones que realiza el empleador son insalubres y peligrosas? (Art. 148 CT)
- ¿En caso de que sean tareas y condiciones insalubres y peligrosas, el empleador excede la jornada en más de 6 horas diarias y 36 semanales? (Art. 148 CT)
- ¿El empleador tiene catalogados los trabajadores que excluye del Art. 147? (Art. 150)
- ¿Los trabajadores que indica el Art. 150 permanecen más de diez horas diarias en el lugar de trabajo? (Art. 150 CT)
- ¿Cuáles son los tiempos de descanso que tienen los trabajadores dentro de su jornada laboral? (Arts. 146, 151 y 157 CT)
- ¿De cuánto es el periodo de descanso que se concede al trabajador? (Art. 157 CT)
- ¿El empleador eleva la jornada de trabajo solamente en lo imprescindible para evitar una grave perturbación del funcionamiento normal de la empresa y en los casos específicos del Art. 153? (Art. 153 CT)
- ¿El empleador, cuando tiene la necesidad de prolongar la jornada de trabajo, le notifica al representante local de Trabajo, para que realice la comprobación si el caso se ajusta a lo indicado en el artículo 153? (Art. 153 CT)
- En caso de la prolongación de la jornada de trabajo para hacer frente a aumentos extraordinarios de trabajo, ¿cuántas horas extraordinarias laboran en un trimestre? (Art. 155 CT)
- ¿Cómo se pagan las horas de trabajo rendidas en exceso de la jornada normal y en los días declarados legalmente no laborables? (Art. 156 CT)
- ¿Tiene el empleador jornadas corridas de trabajo? (Art. 157 CT)
- ¿El empleador y el trabajador tiene pactadas jornadas corridas de trabajo? (Art. 157 CT)
- ¿Cuántas horas de trabajo diarias exceden las jornadas corridas de trabajo? (Art. 157 CT)

- ¿De cuántas horas es la jornada semanal (cuando se trata de jornadas corridas)? (Art. 157 CT)

Empresa de trabajo continuo

- Si la empresa es de trabajo de funcionamiento continuo, ¿por cuánto tiempo se prolonga diariamente la jornada? (Art. 158 CT)
- ¿Tiene el empleador un cartel sellado por la autoridad local de Trabajo, con estas indicaciones:
 - Las horas de principio y fin de la jornada de cada trabajador;
 - los períodos intermedios de descanso en la jornada;
 - los días de descanso semanal de cada trabajador (Art. 159 CT).
- ¿Los carteles de horario que el empleador fija en un lugar visible de sus establecimientos son los formularios adoptados por el MT y registrados en la oficina de la autoridad local que lo representa? (Art. 27 del Regl. No. 258-93)
- Cuando el empleador prolonga la jornada, ¿fija siempre un cartel en el cual se indica la causa de la prolongación y la retribución extraordinaria de los trabajadores? (Art. 160 CT)
- ¿Lleva el empleador los registros en los cuales deben hacerse las siguientes menciones relativas a cada trabajador?:
 - Horario de trabajo;
 - interrupciones del trabajo y sus causas;
 - horas trabajadas en exceso de la jornada;
 - monto de las remuneraciones debidas;
 - edad y sexo (Art. 161 CT).
- ¿El MT ha autorizado en los últimos seis meses la distribución de las horas de trabajo a las que alude el artículo 162? (Formulario DGT-2)
- ¿Cuándo se trabajan horas extraordinarias, el empleador notifica al MT o a la autoridad local que lo representa, 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. 26 del Regl. No. 258-93).

Preguntas para el trabajador

- ¿Cuál es el puesto que ocupa? (Verificar que esté o no en la lista del Art. 150 CT)
- ¿Cuál es su jornada de trabajo? (Art. 153 CT)
- ¿Cuál es su horario de trabajo? (Art. 152 CT)
- ¿Le conceden periodo intermedio de descanso? (Art. 157 CT)
- ¿De cuánto es el periodo intermedio de descanso? (Art. 157 CT)
- ¿En los últimos tres años le han cambiado su jornada laboral? (Art. 41 CT)
- ¿Le pagan las horas extraordinarias que realiza de acuerdo con la ley o el convenio colectivo?
- ¿Con qué valor le pagan las horas extraordinarias? (Art. 158 CT)
- ¿Por cuáles causas el empleador le solicita horas extras? (Art. 160 CT)
- ¿El empleador fija un cartel sobre las horas extras indicando su causa y retribución? (Art. 159 CT)
- ¿Labora los días feriados? (Art. 163 CT)
- ¿Con qué valor le pagan las horas laboradas los días feriados? (Art. 164 CT)
- ¿Realiza horas nocturnas? (Art. 149 CT)
- ¿Con qué valor le pagan las horas laboradas en horario nocturno? (Arts. 149 y 204 CT)

Verificación de evidencias

Nómina de pago

- *Controles de entrada y salida*
- *Libro de salarios-registro*
- *Contrato de trabajo*
- *Convenio colectivo*
- *Planillas de pago a la seguridad social*
- *Registros de horas extraordinarias*

Descanso semanal y días feriados

Fundamento legal internacional

OIT. Convenio sobre el Descanso Semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)

Fundamento constitucional

Art. 62, ordinal 9 de la CRD

Fundamento legal nacional

Arts. 163, 164, 165 CT

Ley No. 87-01 del 24/04/2001. Que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social

Preguntas para el empleador

¿Le otorga a los trabajadores el derecho a un descanso semanal ininterrumpido de 36 horas? (Art. 163 CT)

- ¿El descanso semanal ha sido convenido entre partes? (Art. 163 CT)
- ¿El descanso semanal corresponde a otro día en el que se inicie diferente al mediodía del sábado? (Art. 163 CT)
- ¿Cómo remunera al trabajador cuando presta su servicio el día de descanso semanal? (Art. 164 CT)
- ¿El trabajador tiene derecho al descanso remunerado los días no laborables por la Constitución o las leyes, salvo que coincidan con el día de descanso semanal? (Art. 165 CT)

Preguntas para el trabajador

¿El empleador le otorga un descanso semanal ininterrumpido de 36 horas? (Art. 163 CT)

- ¿El descanso semanal ha sido convenido entre las partes? (Art. 163 CT)
- ¿El descanso semanal corresponde a otro día en el que se inicie diferente al mediodía del sábado? (Art. 163 CT)
- ¿Cómo le remunera el empleador cuando usted presta el servicio el día de descanso semanal? (Art. 164 CT)
- ¿El empleador le otorga el derecho al descanso remunerado los días no laborables por la Constitución o las leyes, salvo que coincidan con el día de descanso semanal? (Art. 165 CT)

- ¿Labora el día de descanso semanal? (Art. 164 CT)
- ¿Le deben dinero por concepto de pago de descanso semanal? (Art. 163 CT)
- ¿Con qué valor le pagan las horas laboradas el día de descanso semanal? (Art. 164 CT)
- ¿El empleador le compensa el descanso semanal? (Art. 163 CT)

Verificación de evidencias

Contrato de trabajo

- Convenio colectivo
- Libro de salarios-registro
- Nómina de pago
- Comprobante de pago de salario
- Planillas de pago a la seguridad social

Días no laborables

Fundamento legal internacional

Fundamento constitucional

Art. 62, ordinal 7 CRD

Fundamento legal nacional

Arts. 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175 y 176 CT

Preguntas para el empleador

¿El empleador realiza actividades y abre las puertas al público *durante todos los domingos y demás días de reverencia religiosa que están declarados no laborables por la ley y días de fiestas o duelos nacionales declarados legalmente como no laborables?* (Arts. 166 y 167 CT)

- *En el caso de que el empleador desee permanecer abierto después de las seis de la tarde, ¿exige a sus trabajadores una jornada de trabajo que exceda las ocho horas al día y las cuarenta y cuatro horas por semana? (teniendo en cuenta las reglas excepcionales del Art.175) (Art. 176 CT)*

Preguntas para el trabajador

¿El empleador realiza actividades y abre las puertas al público *durante todos los domingos y demás días de reverencia religiosa que están declarados no laborables por la ley y días de fiestas o duelos nacionales declarados legalmente como no laborables?* (Arts. 166 y 167 CT)

- *En el caso de que el empleador desee permanecer abierto después de las seis de la tarde, ¿le ha exigido laborar una jornada de trabajo que exceda de las ocho horas al día y las cuarenta y cuatro horas por semana? (teniendo en cuenta las reglas excepcionales del Art.175) (Art. 176 CT)*

Verificación de evidencias

- *Contrato de trabajo*
- *Convenio colectivo*
- *Libro de salarios-registro*
- *Nómina de pago*
- *Comprobante de pago de salario*
- *Planillas de pago a la seguridad social*
- *Formularios laborales mencionados anteriormente en el Protocolo de Buenas Prácticas*



**PROTECCIÓN
A LA MATERNIDAD**

Protección de la maternidad

Fundamento legal internacional

OIT. Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183)

Fundamento constitucional

Art. 62, ordinal 9 CRD

Fundamento legal nacional

Arts. 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, y 243 CT

Ley No. 87-01

Arts. 50 y 51 del Regl. No. 258-93

Preguntas para el empleador

¿Ha despedido el empleador a una mujer embarazada o dentro de los seis meses posteriores a la fecha del parto sin recurrir al *MT*? (Art. 233 CT)

- ¿Ha habido casos en que el empleador ha cambiado de trabajo a la trabajadora como consecuencia del embarazo o parto cuando el trabajo que desempeña es perjudicial para la salud de ella o su hijo de acuerdo con una *certificación médica*? (Art. 235 CT)
- ¿Ha otorgado el empleador una licencia sin disfrute de salario cuando es imposible hacer el cambio? (Art. 235 CT)
- ¿El empleador otorga a la trabajadora en estado de embarazo un descanso obligatorio durante catorce (14) semanas? (Art. 4 del Convenio 183)
- ¿La licencia de maternidad incluye un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto? (Art. 4. 4 del Convenio 183)
- ¿Sobre la base de la presentación de un certificado médico, el empleador otorga una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan estas como consecuencia del embarazo o el parto? (Art. 5 del Convenio 183)
- En caso de que la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, ¿el tiempo no utilizado se acumula para el período del descanso posnatal? (Art. 236 CT).
- Después del descanso pre y posnatal, ¿la trabajadora conserva su empleo con todos los derechos que de este se derivan? (Art. 4 del Convenio 183 y Art. 237 CT)
- ¿El empleador acepta la solicitud de la trabajadora de que se le concedan sus vacaciones inmediatamente después del descanso posnatal? (Art. 238 CT)
- ¿Concede el empleador a la trabajadora, durante el período de lactancia en el lugar de trabajo, tres descansos remunerados durante su jornada, de veinte minutos cada uno, como mínimo, con el objeto de amamantar al hijo? (Art. 240 CT)
- ¿Concede el empleador la licencia a la trabajadora sin disfrute de salario cuando un certificado médico acredita que como consecuencia del embarazo o parto no puede concurrir a su labor? (Art. 242 CT)
- ¿Otorga el empleador a la trabajadora durante el primer año del nacimiento del hijo la oportunidad de disponer de medio día cada mes, según su conveniencia, para llevarlo a la atención pediátrica? (Art. 243 CT)

Preguntas para la trabajadora (que está o ha estado en embarazo y lactancia)

¿El empleador le otorgó un descanso obligatorio de catorce (14) semanas? (Art. 4 del Convenio 183)

- Sobre la base de la presentación de un certificado médico, ¿el empleador le otorgó una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hubo complicaciones o riesgo de que estas se produjeran como consecuencia del embarazo o del parto? (Art. 5 del Convenio 183)
- ¿El descanso pre y posnatal que le otorgó el empleador no fue menos, en conjunto, de catorce (14) semanas? (Art. 4 del Convenio 183)
- Después del descanso pre y posnatal, ¿el empleador le conservó su empleo con todos los derechos que de este se derivan? (Art. 1 del Convenio 183)
- ¿El empleador accedió a su solicitud de que se le concedieran vacaciones inmediatamente después del descanso posnatal? (Art. 238 CT)
- ¿Le concede el empleador a usted en el lugar del trabajo tres descansos remunerados durante su jornada, de veinte minutos cada uno, como mínimo, con el objeto de amamantar a su hijo por espacio de hasta doce (12) meses? (Art. 240 CT y 51 del Regl. No. 258-93)
- ¿Le concedió el empleador la licencia cuando por certificación médica se acreditó que, como consecuencia del embarazo o parto, no puede concurrir a su labor? (Art. 242 CT)
- ¿Le otorga el empleador, durante el primer año del nacimiento de su hijo, la posibilidad de disponer de medio día cada mes, según su conveniencia, para llevarlo a la atención pediátrica? (Art. 243 CT)
- ¿Le descuenta el empleador de su salario el medio día cada mes para llevar a su hijo a la atención pediátrica? (Art. 243 CT)

Verificación de evidencias

Contrato de trabajo

- Convenio colectivo
- Comunicaciones escritas de la trabajadora al empleador
- Comunicaciones escritas del empleador a la trabajadora
- Comunicaciones escritas del empleador al MT
- Nómina de pago
- Comprobantes de pago de salario
- Control de asistencia
- Certificado de licencia médica, incapacidad, etc.
- Prueba de embarazo



SALARIO

Salario

Fundamento legal internacional

OIT. Convenio sobre la Protección del Salario, 1949 (núm. 95)

Fundamento constitucional

Art. 62 CRD

Fundamento legal nacional

Art. 192 CT
Ley No. 87-01
Art. 14 y 15 del Regl. No. 258-93

Preguntas para el empleador

¿Fija el monto del salario atendiendo a lo dispuesto en las *resoluciones del Comité Nacional de Salarios*? (Art. 193 CT)

- ¿Otorga otros beneficios extraordinarios al trabajador por su trabajo y cuando lo hace le da el tratamiento de salario al liquidar prestaciones laborales y otras indemnizaciones? (Art. 192 CT)
- ¿Reporta a la seguridad social *los salarios que efectivamente paga a sus trabajadores*? (Arts. 16 y 17 de la Ley 87-01)

Preguntas para el trabajador

¿Cuál es el monto de su salario? (Art. 192 del CT)

- ¿El salario que recibe es el pactado con su empleador? (Art. 193 CT)
- ¿El empleador le debe algún monto por concepto de salario o beneficios *extraordinarios*? (Art. 195 CT)
- ¿Qué beneficios *extraordinarios* recibe del empleador? (Art. 192 CT)
- ¿El salario reportado a la seguridad social es el mismo que recibe de su empleador? (Arts. 16 y 17 de la Ley 87-01)
- ¿Se le paga en la fecha convenida? (Art. 192 del CT)

Verificación de evidencias

Nómina de pago

- *Contrato de trabajo*
- *Convenio colectivo*
- *Políticas internas sobre beneficios extraordinarios otorgados por el empleador*
- *Comprobantes de pago de salario*
- *Planilla de personal fijo*
- *Formularios laborales mencionados anteriormente en el Protocolo de Buenas Prácticas*

Salario Mínimo y aumentos en el salario

Fundamento legal internacional

OIT. Convenio sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos, 1928 (núm. 26)
OIT. Convenio sobre la Protección del Salario, 1949 (núm. 95)

Fundamento constitucional

Art. 62, ordinal 9 CRD

Fundamento legal nacional

Arts. 193, 213, 214, 215, 216, 217, 218 y 314 CT
Resoluciones vigentes del Comité Nacional de Salarios
Ley No. 87-01

Preguntas para el empleador

¿Todos los trabajadores reciben un salario igual o superior al salario mínimo establecido por las resoluciones del Comité Nacional de Salarios? (*Art. 214 CT*)

- ¿Cuál es el procedimiento para aumentar el salario? (*Arts. 214, 215 y 216 CT*)
- ¿Los aumentos *del salario se realizan a todos los trabajadores o solo a una parte de ellos?* (*Art. 215 CT*)

Preguntas para el trabajador

¿Recibe un pago igual o superior al salario mínimo establecido? (*Art. 214 CT*)

- ¿Cada cuánto tiempo se aumenta su salario? (*Arts. 214, 215 y 216 CT*)

Verificación de evidencias

Contrato de trabajo

- *Convenio colectivo*
- *Comprobante de pago de salario*
- *Nómina de pago*

Principio de igualdad en materia salarial

Fundamento legal internacional

OIT. Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100)
OIT. Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Fundamento constitucional

Arts. 39 y 58 CRD

Fundamento legal nacional

Principio X y Arts. 194, 314 y 315 CT
Decreto No. 107-95
Ley No. 5-13

Preguntas para el empleador

¿Los trabajadores que realizan un trabajo en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia o antigüedad se les remunera con un salario igual? (Art. 194 CT)

- ¿Se otorga la misma remuneración (salario o sueldo ordinario, básico o mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o en especie) a hombres y mujeres por un trabajo de igual valor? (Art. 1.b del Convenio 100 y Art. 194 CT)
- ¿Tiene contratadas personas con alguna minusvalía? (Art. 314 CT)

Preguntas adicionales en caso de que existan trabajadores con algún tipo de discapacidad:

- ¿Reciben los trabajadores con algún tipo de discapacidad un salario igual al de los demás trabajadores que realizan las mismas labores? (Arts. 194 y 315 CT)
- ¿A los trabajadores con algún tipo de discapacidad, se asignan funciones compatibles con el tipo de limitaciones que tienen? (Art. 315 CT)
- ¿Contrata personas en el marco de lo establecido por la Ley General sobre la Discapacidad No. 5-13? (Art. 14 de la Ley No. 5-13)

Preguntas para el trabajador

¿Cree que hay compañeros de trabajo que ganan más que usted y están en las mismas condiciones de capacidad, eficiencia o antigüedad? (Art. 194 CT)

- **¿Considera que ha sido excluido de manera injustificada de gozar alguna condición más beneficiosa de aumento de salario?** (Art. 194 CT)

Preguntas adicionales para trabajadores con alguna minusvalía:

- ¿Cuál es su salario? (Art. 192 CT)
- ¿Qué puesto desempeña? (Art. 192 CT)
- ¿Son sus funciones compatibles con el tipo de discapacidad que tiene? (Arts. 314 y 315 CT)

Verificación de evidencias

Nómina de pago

- Políticas internas que regulan el tema de salario y condiciones de trabajo
- Políticas internas, campañas sobre la no discriminación en el empleo u ocupación

Moneda de curso legal/Lugar y forma de pago/Periodo de pago

Fundamento legal internacional

OIT. Convenio sobre la Protección del Salario, 1949 (núm. 95)

Fundamento constitucional

Fundamento legal nacional

Arts. 195, 196, 198, 208, 311 y 312 CT.
Ley No. 87-01

Preguntas para el empleador

- ¿Paga el salario de sus trabajadores en pesos dominicanos o su equivalente? (Art. 195 CT)
- ¿Paga el salario en la fecha convenida? (Art. 195 CT)
 - ¿Paga el salario en el lugar donde el trabajador presta sus servicios? (Art. 196 CT)
 - ¿Qué deducciones o descuentos aplica al salario del trabajador? (Art. 201 CT)
 - ¿Exige algún documento cuando en casos de enfermedad o ausencia debidamente justificada, el pago se hace a un representante del trabajador? (Art. 196 CT)
 - ¿Realiza el pago del salario mediante la expedición y entrega de fichas, tarjetas, certificados pagarés, vales, cupones u otras formas similares? (Art. 3 del Convenio 95 y Art. 196 CT)
 - ¿Paga el salario en periodos mayores de un mes? (Art. 198 CT)
 - Si tiene establecido el esquema de pago por comisiones, ¿cada cuánto tiempo las paga? (Arts. 195, 311 y 312 CT)

Preguntas para el trabajador

- ¿En qué moneda le pagan su salario? (Art. 195 CT)
- ¿Cada cuánto tiempo recibe su salario? (Art. 196 CT)
 - ¿Ha recibido como pago del salario fichas, tarjetas, certificados pagarés, vales, cupones u otras formas similares? (Art. 196 CT)
 - ¿Tiene los medios para verificar que el reporte de su salario a la seguridad social sea el correcto? (Art. 14 y 200 de la Ley No. 87-01)
 - ¿En alguna oportunidad le han pagado su salario en periodos mayores de un mes? (Art. 198 CT)

Verificación de evidencias

Nómina de pago

- Contrato de trabajo
- Convenio colectivo
- Comprobante de pago de salario

Embargo de salario

Fundamento legal internacional

OIT. Convenio sobre la Protección del Salario, 1949 (núm. 95)

Fundamento constitucional

Fundamento legal nacional

Art. 200 CT

Preguntas para el empleador

¿Cuál es el procedimiento que se sigue en caso de embargo de salario? (*Art. 200 CT y Art. 187 de la Ley No. 136-03*)

Preguntas para el trabajador

¿En alguna oportunidad le han embargado su salario? (*Art. 200 CT*)

- ¿El monto embargado ha sido el correcto? (*Art. 200 CT*)

Verificación de evidencias

Nómina de pago

- *Resolución judicial que ordene el embargo*

Participación en los beneficios de la empresa

Fundamento legal internacional

Fundamento constitucional

Art.62.7 y 9 CRD

Fundamento legal nacional

Arts. 202, 223, 224, 225, 226 y 227 CT
Art. 38 del Regl. No. 258-93

Preguntas para el empleador

¿Otorga una participación equivalente al diez por ciento de las utilidades o beneficios netos anuales a todos sus trabajadores por tiempo indefinido? (*Art. 223 CT*)

- ¿Se paga conforme la antigüedad del trabajador? (*Art. 223 CT*)
- ¿El pago de la participación a los trabajadores es efectuado a más tardar entre los noventa y los ciento veinte días después del cierre de cada ejercicio económico? (*Art. 224 CT*)
- ¿Han existido discrepancias sobre el importe de la participación con algún trabajador y cómo se han resuelto? (*Art. 225 CT*)
- ¿La participación de los trabajadores se calcula sobre los beneficios netos antes de determinar la renta neta imponible y las bonificaciones que correspondan a los miembros del *Consejo de Administración, directores, administradores o gerentes*? (*Art. 227 CT*)
- ¿Se suministra al trabajador un informe acerca de las ganancias y pérdidas de la empresa a la terminación del balance general? (*Art. 202 CT*)
- ¿Se le permite al trabajador, cuando lo haya solicitado, consultar los libros de contabilidad para determinar si la suma pagada por utilidades o beneficios es la correcta? (*Art. 202 CT*)
- ¿El trabajador conoce cuándo es el cierre fiscal de la empresa? (*Art. 202 CT*)

Preguntas para el trabajador

¿Le reconoce el empleador una participación equivalente al diez por ciento de las utilidades o beneficios netos anuales? (Art. 223 CT)

- ¿Considera que la suma pagada es la correcta de acuerdo con su antigüedad? (Art. 223 CT)
- ¿El empleador le ha pagado esa suma entre los noventa y los ciento veinte días después del cierre de cada ejercicio económico? (Art. 224 CT)
- ¿Ha tenido alguna discrepancia sobre el importe de la participación de los beneficios con el empleador y cómo fue resuelta? (Art. 225 CT)
- ¿Le debe el empleador alguna suma por participación de las utilidades de la empresa? (Art. 223 CT)
- ¿Se le ha suministrado un informe acerca de las ganancias y pérdidas a la terminación del balance general? (Art. 202 CT)
- ¿Se le ha impedido, cuando así lo ha solicitado, consultar los libros de contabilidad para determinar si la suma pagada por utilidades o beneficios es la correcta? (Art. 202 CT)
- ¿Conoce cuándo es el cierre fiscal de la empresa? (Art. 202 CT)

Verificación de evidencias

Informes de ganancias y pérdidas entregados a los trabajadores

- *Comprobantes de pago de las utilidades y beneficios*
- *Lista de antigüedad de los trabajadores*

Trabajo nocturno

Fundamento legal internacional

Fundamento constitucional

Art. 62.7 CRD

Fundamento legal nacional

Art. 204 CT

Preguntas para el empleador

¿Qué aumento sobre el valor de la hora normal reconoce a los trabajadores cuando trabajan horas nocturnas? (Art. 204 CT)

Preguntas para el trabajador

- ¿Ha realizado trabajos en horario nocturno? (Art. 204 CT)
- *Cuando trabaja horas nocturnas, ¿las pagan con un aumento no menor del quince por ciento sobre el valor de la hora normal? (Art. 204 CT)*
 - *¿Le deben salario por horas nocturnas laboradas? (Art. 204 CT)*

Verificación de evidencias

Convenio colectivo

- *Reporte de pagos de trabajo nocturno realizado*
- *Comprobante de pago*

Trabajo en día no laborable

Fundamento legal internacional

Fundamento constitucional

Fundamento legal nacional

Art. 205 CT

Preguntas para el empleador

¿Existe un acuerdo con el trabajador *cuando se requiere que preste sus servicios en un día no laborable?* (Art. 205 CT)

- ¿Cómo se le retribuye al trabajador sus labores en un día no laborable? (Art. 205 CT)

Preguntas para el trabajador

¿Ha tenido que realizar su trabajo en días no laborables? (Art. 205 CT)

- *Cuando tiene que trabajar en días no laborables, ¿se le comunica que está obligado a hacerlo o solo los labora si está de acuerdo?* (Art. 205 CT)
- *Cuando trabaja días no laborables, ¿su salario se aumenta en un 100 %?* (Art. 205 CT)

Verificación de evidencias

Convenio colectivo

- *Reporte de horas trabajadas en días no laborables*
- *Comprobante de pago*

Horas extraordinarias

Fundamento legal internacional

Fundamento constitucional

Fundamento legal nacional

Arts. 155 y 203 CT

Arts. 26, 27, 28 del Regl. No. 258-93

Preguntas para el empleador

¿Le notifica al MT o al representante local de Trabajo las horas extraordinarias trabajadas durante el mes anterior y los valores pagados al trabajador por este concepto? (Art. 154 CT y Art. 26 del Dec. 258-93)

- ¿Existen trabajadores que laboran más de 80 horas extras en el trimestre? (Art. 155 CT)
- ¿Cuál es el promedio semanal de horas extras que realizan los trabajadores? (Art. 203 CT)
- ¿El empleador tiene fijados los carteles de horarios en un lugar visible? (Art. 27 del Dec. 258-93)
- ¿Los carteles han sido preparados en formularios y registrados ante el MT? (Art. 27 y 28 del Dec. 258-93)

Preguntas para el trabajador

¿Realiza horas extras? (Art. 203 CT)

- ¿Labora más de 80 horas extras en el trimestre? (Art. 155 CT)
- ¿Cuántas horas extras labora en la semana? (Art. 203 CT)
- ¿Considera que le pagan correctamente las horas extras laboradas? (Art. 203 CT)

Verificación de evidencias

Reporte de pagos de horas extras trabajadas

- Informes enviados al MT por el empleador
- Convenio colectivo
- Comprobante de pago
- Controles de entrada y salida
- Nóminas de pago

Ascensos

Fundamento legal internacional

Fundamento constitucional

Fundamento legal nacional

Art. 206 CT

Preguntas para el empleador

Cuando el trabajador ocupa de forma temporal o definitiva un empleo de mejor retribución, ¿se le paga conforme al puesto mejor retribuido? (Art. 206 CT)

Preguntas para el trabajador

Cuando ha ocupado un puesto de forma temporal o definitiva que tiene una mejor retribución, ¿se le ha pagado conforme al puesto mejor retribuido? (Art. 206 CT)

- ¿Ese pago se ha realizado desde el primer día que ocupa el puesto mejor retribuido? (Art. 206 CT)

Verificación de evidencias

Comprobantes de pago

- Nóminas de pago
- Organigrama

Salario de Navidad

Fundamento legal internacional

Fundamento constitucional

Fundamento legal nacional

Arts. 219, 220, 221 y 222 CT
Arts. 36 y 37 del Regl. No. 258-93

Preguntas para el empleador

¿Se paga como salario de Navidad la duodécima parte de los salarios recibidos por las personas que trabajan durante el año calendario? (Art. 219 CT)

- ¿Se paga (a más tardar el 20 de diciembre) el salario de Navidad? (Art. 220 CT)
- Cuando el trabajador no ha prestado servicio durante todo el año, ¿se le paga su salario de Navidad en proporción al tiempo trabajado durante el año? (Art. 220 CT)
- Al momento de terminarse el contrato de trabajo, independiente de su causa, ¿le entrega una constancia escrita del monto al que tiene derecho por concepto de salario de Navidad? (Art. 221 CT)
- ¿Se aplica algún descuento, gravamen, embargo o deducción por el impuesto de renta sobre el salario de Navidad que le paga al trabajador? (Art. 222 CT)

Preguntas para el trabajador

¿El empleador le paga como salario de Navidad la duodécima parte de los salarios recibidos? (Art. 219 CT)

- En caso de no haber laborado todos los meses del año, ¿se lo paga de forma proporcional? (Art. 220 CT)
- ¿El empleador aplica algún descuento, gravamen, embargo o deducción por el impuesto de renta sobre este salario de Navidad? (Art. 222 CT)
- ¿El empleador paga a más tardar el 20 de diciembre el salario de Navidad? (Art. 220 CT)
- ¿Se le debe alguna suma por concepto de salario de Navidad? (Art. 219 CT)

Verificación de evidencias

Nómina de pago de salario de Navidad

- Constancias escritas que se le hayan entregado a ex- trabajadores por concepto de salario de Navidad
- Comprobantes de pago de salario de Navidad
- Convenio colectivo



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Seguridad y salud en el trabajo

Fundamento legal internacional

- OIT. Convenio sobre la Protección de la Maquinaria, 1963 (núm. 119)
- OIT. Convenio sobre Seguridad y Salud en la Construcción, 1988 (núm. 167)
- OIT. Convenio sobre los Productos Químicos, 1990 (núm. 170)
- OIT. Convenio sobre las Condiciones de Trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172)
- OIT. Convenio sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006 (núm. 187)

Fundamento constitucional

Arts. 8, 42, 61 y 62.3 y 8 CRD

Fundamento legal nacional

Principio I CT

- Arts. 44, 46 y 47 CT
- Regl. No. 258-93
- Dec. No. 522-06
- Res. No. 4/2007
- Res. No. 07/2007
- Res. No. 3/2019

Preguntas para el empleador

Seguridad y salud en el trabajo

- ¿El empleador mantiene los lugares de trabajo en las condiciones exigidas por las autoridades sanitarias? (*Art. 46.1 CT*)
- ¿Les proporciona gratuitamente a los trabajadores los medicamentos preventivos que indican las autoridades sanitarias en caso de enfermedades epidémicas? (*Art. 46.2 CT*)
- ¿Brinda a los trabajadores capacitación, adiestramiento, actualización en temas de seguridad y salud en el trabajo? (*Art. 46.9 CT*)
- ¿Cuenta el empleador con un local seguro para el depósito de los instrumentos y útiles del trabajador? (*Art. 46.6 CT*)
- ¿En qué nivel de riesgo se encuentra clasificada la empresa? (*Arts. 7 y 17 del Regl. 548-03*)
- ¿Ha realizado el empleador prueba de alcohol al trabajador accidentado después de ocurrido el accidente de trabajo? (*Art. 12 del Regl. 548-03*)
- ¿Cumple el empleador con las medidas preventivas establecidas por el MT en el plazo acordado con este y los trabajadores? (*Art. 16 del Regl. 548-03*)
- ¿El empleador paga de forma cumplida las cuotas del seguro por riesgos laborales y como lo indica el *Art. 199 de la Ley 87-01*? (*Art. 21 Regl. 548-03*)
- ¿Implementa el empleador las medidas de prevención de riesgo y promoción de la salud de la empresa, brindando a los trabajadores una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo? (*Arts. 16 y 31 del Regl. 548-03, Arts. 4.4.1, 611, y 771 del Dec. 522-06*)

- ¿Proporciona el empleador a la Comisión de Riesgos y Tarifas y al MT y/o a la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales los datos para el cálculo de los índices de frecuencia, de severidad y siniestralidad? (Art. 31 del Regl. 548-03)
- ¿Da aviso el empleador del accidente de trabajo al IDORPIL dentro de las 72 horas hábiles (3 días laborables) después de haber tenido conocimiento, salvo impedimento de fuerza mayor? (Art. 36 del Regl. No. 548-03 y Ley No. 397-19)
- ¿Los trabajadores tienen derecho a participar en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las acciones preventivas? ¿Dicha participación incluye la consulta sobre la evaluación de riesgos y la consiguiente planificación y organización de la acción preventiva, así como el acceso a la documentación? (Art. 4 4.2 del Dec. No. 522-06)
- Cuando se introducen nuevos productos, maquinarias o métodos de trabajo, ¿el empleador remite al MT los cambios introducidos en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y la correspondiente solicitud de evaluación de los riesgos con respecto a estos? (Art.8.2 del Dec. 522-06)
- ¿El empleador informa y capacita a los trabajadores en lo que concierne a las consecuencias de nuevos productos, maquinarias o métodos de trabajo para su salud y seguridad? (Convenio 167, Art. 17 d y Art. 8.2 del Dec. No. 522-06)
- ¿Tiene el empleador un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o un coordinador (designado por él mismo) en aquellas empresas donde el número de trabajadores no requiere la creación de un Comité? (Art. 3 h del Dec. No. 522-06)
- ¿Cuenta el empleador con un coordinador en aquellas empresas donde el número de trabajadores no requiere la creación de un Comité? (Art. 3 h del Dec. No. 522-06)
- ¿Tiene el empleador un certificado emitido por la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial del MT sobre el cumplimiento del Reglamento No. 522-06, sus anexos y las resoluciones complementarias? (Art. k del Dec. No. 522-06)
- ¿Lleva el empleador el registro de los datos sobre enfermedades, accidentes de trabajo y todos los casos de daños que sobrevengan durante el trabajo o en relación con este? (Arts. 20 y 21 del Regl. No. 548-03 y Art. 6.1.3 del Dec. No. 522-06)
- ¿Le ha cobrado el empleador al trabajador los costos relativos a la adopción de medidas destinadas a garantizar la seguridad y la salud en el trabajo? (Art. 6.1.4 del Dec. No. 522-06)
- ¿El empleador garantiza a los trabajadores el servicio la vigilancia periódica anual de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, realizado por médicos que tengan la especialidad o maestría en salud ocupacional o bajo la supervisión de estos? (Art. 7.14 del Dec. No. 522-06)
- ¿Tiene el empleador el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo actualizado y aprobado por el MT? (Art. 8.1 del Dec. No. 522-06)
- ¿Cuenta el empleador con botiquines de primeros auxilios con los productos y elementos indicados en la Res. No. 3/2019? (Art. Único de la Res No. 3/2019 y Arts. 42,145 al 147 CT)
- Cuando el empleador contrata un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, ¿exige que se encuentre debidamente registrado y certificado por la autoridad competente? (Res. 4/2007).

La seguridad en la utilización de los productos químicos en el lugar de trabajo (Convenio 170 de la OIT)

- ¿Tiene el empleador la información sobre los productos químicos utilizados en el sitio de trabajo? (inciso b) del Convenio 170)

- ¿El empleador proporciona a los trabajadores información sobre productos químicos utilizados en los lugares de trabajo, así como las medidas adecuadas de prevención que les permitan participar activamente en los programas de protección? (inciso c) del Convenio 170)
- ¿Tiene el empleador un protocolo en el que se indiquen las orientaciones básicas de utilización de los productos químicos en condiciones de seguridad? (inciso d) del Convenio 170)

Sector de la construcción o actividades de la construcción (Convenio 167 de la OIT)

- ¿Se da a los trabajadores la oportunidad de participar en el establecimiento de condiciones seguras de trabajo? (Art. 10 del Convenio 167)
- ¿Los trabajos con aire comprimido se realizan por trabajadores cuya aptitud física se ha comprobado mediante examen médico y en presencia de una persona competente? (Art. 21.2 del Convenio 167)
- ¿Cuentan los trabajadores con alumbrado suficiente y apropiado, incluidas las lámparas portátiles? (Art. 25 del Convenio 167)

Preguntas para el trabajador

Seguridad y salud en el trabajo

- ¿El empleador tiene instalado un botiquín en el servicio de obreros? (Art. 46.1 CT)
- El empleador proporciona gratuitamente los medicamentos preventivos que indican las autoridades sanitarias en caso de enfermedades epidémicas? (Art. 46.2 CT)
- ¿El empleador brinda capacitación, adiestramiento, actualización en temas de seguridad y salud en el trabajo a sus trabajadores? (Art. 46.9 CT)
- ¿Cuenta el empleador con un local seguro para el depósito de los instrumentos y útiles del trabajador? (Art. 46.6 CT)
- ¿Implementa el empleador las medidas de prevención del riesgo y promoción de la salud en la empresa, brindando a los trabajadores una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo? (Art. 4.1 del Dec. No. 522-06 y Arts. 16 y 31 del Regl. 548-03)
- ¿Los trabajadores tienen derecho a participar en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las acciones preventivas? ¿Dicha participación incluye la consulta acerca de la evaluación de riesgos y de la consiguiente planificación y organización de la acción preventiva, así como el acceso a la documentación? (Art. 4.2 del Dec. No. 522-06)
- Cuando se introducen nuevos productos, maquinarias o métodos de trabajo, ¿el empleador remite al MT los cambios introducidos en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y la correspondiente solicitud de evaluación de los riesgos, con respecto a estos? (Art. 8.2 del Dec. No. 522-06)
- ¿El empleador informa y capacita al trabajador en lo que concierne a las consecuencias de nuevos productos, maquinarias o métodos de trabajo para su salud y seguridad? (Art. 17 d) del Convenio 167 y Art. 8.2 del Dec. No. 522-06)
- ¿Le ha cobrado el empleador los costos relativos a la adopción de medidas destinadas a garantizar la seguridad y la salud en el trabajo? (Art. 6.1.4 del Dec. No. 522-06)
- ¿El empleador garantiza a los trabajadores el servicio la vigilancia periódica anual de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo realizado por médicos que tengan la especialidad o maestría en salud ocupacional o bajo la supervisión de estos? (Art. 7.14 del Dec. No. 522-06)

- ¿Tiene el empleador el *Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo* actualizado y aprobado por el MT? (Art. 8.1. del Dec. No. 522-06)
- ¿El empleador tiene botiquines de primeros auxilios con los productos y elementos que indica la Res. No. 34/91 que define el contenido de primeros auxilios? (Art. Único de la Res. No. 34/91 y Arts. 42 y 145 al 147 CT)

La seguridad en la utilización de los productos químicos en el lugar de trabajo (Convenio 170 de la OIT)

- ¿El empleador proporciona a los trabajadores información sobre productos químicos utilizados en los lugares de trabajo, así como las medidas adecuadas de prevención que les permitan participar activamente en los programas de protección? (inciso c) del Convenio 170)
- ¿Tiene el empleador un protocolo en el que se indique las orientaciones básicas de utilización de los productos químicos en condiciones de seguridad? (inciso d) del Convenio 170)

Sector de la construcción o actividades de la construcción (Convenio 167 de la OIT)

- ¿Se da a los trabajadores la oportunidad de participar en el establecimiento de condiciones seguras de trabajo? (Art. 10 del Convenio 167)
- En los trabajos con aire comprimido, ¿se comprueba mediante examen médico la aptitud física del trabajador? (Art. 21.2 del Convenio 167)
- ¿Cuentan con alumbrado suficiente y apropiado, incluidas las lámparas portátiles? (Art. 25 del Convenio 167)

Verificación de evidencias

Véase el Anexo-Guía de Protocolo de Seguridad y Salud en el Trabajo



SANCIONES DISCIPLINARIAS

Sanciones disciplinarias

Fundamento legal internacional

Fundamento constitucional

Art. 62.1 CRD

Fundamento legal nacional

Arts. 39,40,41 y 42 CT

Preguntas para el empleador

¿El empleador tiene establecido un procedimiento disciplinario para sus trabajadores? (Arts. 39, 40 y 41 CT)

- *¿El empleador aplica las medidas disciplinarias establecidas en el CT? (Arts. 39, 40 y 41 CT)*
- *¿El empleador aplica como medida disciplinaria la suspensión del trabajador? (Arts. 39, 40 y 41 CT)*
- *¿El empleador aplica como medida disciplinaria multas que debe pagar el trabajador por la falta cometida? (Arts. 39, 40 y 41 CT)*

Preguntas para el trabajador

¿El empleador tiene establecido un procedimiento disciplinario para sus trabajadores? (Arts. 39, 40 y 41 CT)

- *¿El empleador aplica las medidas disciplinarias establecidas en el CT? (Arts. 39, 40 y 41 CT)*
- *¿El empleador aplica como medida disciplinaria la suspensión del trabajador? (Arts. 39, 40 y 41 CT)*
- *¿El empleador aplica como medida disciplinaria multas que debe pagar el trabajador por la falta cometida? (Arts. 39, 40 y 41 CT)*

Verificación de evidencias

Convenio colectivo

- *Políticas internas*
- *Sanciones disciplinarias aplicadas*
- *Comprobantes de pago*
- *Contratos de trabajo*
- *Nómina de pago*
- *Reglamento Interno de Trabajo aprobado y verificado (si lo tienen)*



**SEGURIDAD
SOCIAL**

Seguridad social

Fundamento legal internacional

OIT. Convenio sobre la Seguridad Social (norma mínima), 1952 (núm. 102)

Fundamento constitucional

Arts. 8, 60 y 62.3 y 8 CRD

Fundamento legal nacional

Principio I CT
Arts. 244, 245, 246 y 247 CT
Regl. No. 258-93
Ley No. 87-01
Ley No. 42-01

Preguntas para el empleador

¿El empleador inscribe a sus trabajadores en el Sistema Dominicano de Seguridad Social (en adelante, SDSS), notifica los salarios efectivos o los cambios de estos y remite las contribuciones a la entidad competente en el tiempo establecido por la ley? (Arts. 5, 7, 202 de la Ley No. 87-01)

- *¿En la actualidad todos los trabajadores, sean nacionales o extranjeros, se encuentran inscritos en el SDSS? (Principio IV CT y Arts. 5, 7, 202 de la Ley No. 87-01)*
- *¿El empleador asume el costo del Seguro de Riesgos Laborales en un 100 %? (Art. 14 de la Ley No. 87-01).*
- *¿El empleador efectúa los pagos al SDSS a más tardar dentro de los primeros 3 días hábiles de cada mes? (Art. 16 de la Ley No. 87-01)*
- *¿El empleador tiene en cuenta el salario cotizante que se define en el artículo 192 del CT? (Art. 17 de la Ley No. 87-01)*
- *¿El empleador realiza el pago al Fondo de Solidaridad Social del 0.4 % del total del salario cotizante? (Art. 61 de la Ley No. 87-01)*
- *¿El empleador, en caso de que el trabajador se vea afectado por una enfermedad profesional, lo traslada a otra área de trabajo y/o actividad donde esté libre de los factores o agentes causantes de la enfermedad? (Art. 189 de la Ley No. 87-01)*
- *¿El empleador ha retenido de forma indebida las cotizaciones obligatorias de uno o más trabajadores bajo su dependencia? (Art. 204 de la Ley No. 87-01)*

Preguntas para el trabajador

¿El trabajador se encuentra inscrito en el SDSS? ¿Desde qué fecha? (Principio IV CT y Arts. 5, 7, 202 de la Ley No. 87-01)

- *¿El salario por el cual cotiza su empleador ante el SDSS es el que realmente percibe? (Art. 17 de la Ley No. 87-01)*
- *¿El empleador, en caso de que el trabajador se vea afectado por una enfermedad profesional, lo traslada a otra área de trabajo y/o actividad donde esté libre de los factores o agentes causantes de la enfermedad? (Art. 189 de la Ley No. 87-01)*

Verificación de evidencias

Contrato de trabajo

- *Expediente de personal*
- *Convenio colectivo*
- *Nóminas de pago a la seguridad social*
- *Comprobantes de pago de salario*
- *Inscripción de trabajadores en el SDSS*
- *Minutas del Comité Mixto*



TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD

Trabajo de los menores

Fundamento legal internacional

OIT. Convenio sobre el Examen Médico de los Menores (industria), 1946 (núm. 77)
 OIT. Convenio (revisado) sobre el Trabajo Nocturno de los Menores (industria), 1948 (núm. 90)
 OIT. Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999 (núm. 182)
 OIT. Convenio sobre la Edad Mínima, 1973 (núm. 138)

Fundamento constitucional

Arts. 56 y 62. 9 CRD

Fundamento legal nacional

Principio XI CT
 Arts. 244, 245, 246 y 247 y 282 CT
 Regl. No. 258-93
 Res. No. 29/93
 Ley No. 66-97
 Ley No. 87-01
 Ley No. 136-03
 Ley No. 137-03
 Ley No. 285-04
 Res. No. 52-2004
 Regl. No. 522-06
 Res. No. 4-2007
 Dec. 613-11

Preguntas para el empleador

En caso de que el empleador tenga trabajadores menores de edad, ¿se fraccionan sus vacaciones? (Art. 177 CT)

- *¿El empleador contrata menores de catorce años? (Arts. 40 y 245 CT)*
- *¿El menor no emancipado, mayor de 14 años y menor de 16 años, cuentan con la autorización de su padre y su madre o de aquel que tenga sobre el menor la autoridad o, a falta de ambos, de su tutor? (Art. 17 CT)*
- *¿El empleador concede a los menores de edad los mismos derechos laborales que a los mayores de edad? (Art. 244 CT)*
- *¿Se respeta el derecho del menor de edad de ser miembro de un sindicato? (Art. 329 CT)*
- *En caso de tener menores de 16 años, ¿el empleador los ha contratado para trabajar en la noche, durante un período de doce horas consecutivas? (Art. 246 CT)*
- *¿La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años excede las seis horas diarias? (Art. 247 CT).*
- *¿Se exige al menor de 16 años que pretenda realizar labores de cualquier clase en la empresa, acreditar su aptitud física para desempeñar el cargo mediante una certificación médica expedida gratuitamente por un facultativo que preste servicios en el Estado? (Art. 2.2 del Convenio No. 77 y Art. 248 CT).*

- ¿Se exige al menor de edad la cartilla de trabajo como prueba de que no hay objeción médica para el empleo que desempeña? (Art. 7 del Convenio 77 y Art. 56 del Regl. No. 258-93)
- Cuando el empleador desea emplear menores de edad en negocios ambulantes, ¿solicita la autorización previa al MT o a la autoridad local que ejerza sus funciones?(Se consideran negocios ambulantes: venta, oferta de venta, colocación y distribución de artículos, productos, mercancías, circulares, billetes de lotería, periódicos o folletos, así como limpieza de zapatos o cualquier otro tráfico realizado en lugares públicos o de casa en casa)? (Art. 249 CT)
- ¿Se realiza un examen médico con intervalos que no excedan de un año al menor de edad que se encuentra en empleo continuo? (Art. 3.2 del Convenio 77)
- En caso de que los trabajos del menor de edad entrañen grandes riesgos para la salud, ¿se hace repetición periódica del examen médico hasta la edad de dieciocho (18) años? (Art. 4 del Convenio 77)
- ¿Quién sufraga los costos de los exámenes médicos que se realizan al menor de edad? (Art. 5 del Convenio 77)
- ¿Tiene el empleador trabajos que deban ejecutarse y se consideren peligrosos e insalubres? (Art. 250 CT y Res. No. 52/04)
- ¿Contrata el empleador a menores de dieciocho (18) años para trabajos peligrosos o insalubres? (Art. 251 CT y Res. No. 52/04)
- ¿Contrata el empleador mujeres menores de dieciséis (16) años para trabajar como mensajeras en la distribución o entrega de mercancías o mensajes? (Art. 252 CT)
- ¿Contrata el empleador a menores de dieciocho (18) años en el expendio al detalle de bebidas embriagantes? (Art. 253 CT).
- ¿El empleador, cuando emplea menores de dieciséis (16) años, les concede las facilidades adecuadas y compatibles con las necesidades del trabajador para que puedan cumplir con sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional? (Art. 254 CT)
- En el caso de que el menor de edad no pueda recibir instrucción escolar obligatoria, ¿el empleador se la brinda? (Art. 17 CT y Art. 38 de la Ley 136-03)
- ¿El empleador incluye en los programas de seguridad y salud en el trabajo los riesgos específicos existentes en el lugar de trabajo para los trabajadores menores de dieciocho (18) años con el fin de que su salud no se vea afectada? (Art. 8.4 del Regl. No. 522-06)

Sobre menores de edad

- ¿Contrata el empleador a menores de edad como trabajadores? (Art. 244 CT)
- ¿El empleador tiene contratadas personas menores de 14 años? (Art. 245 CT)
- ¿El empleador tiene contratados a menores de edad realizando trabajos ligeros de recolección? (Art. 282 CT)
- En el caso de tener contratados a menores de dieciséis (16) años, ¿su jornada excede las 6 horas? (Art. 247 CT)
- ¿El empleador, después de tres (3) horas continuas de trabajo, le concede al menor de edad un descanso mínimo de treinta (30) minutos? (Art. 3 de la Res. No. 29-93)
- ¿Se respeta el derecho del menor de edad entre los dieciséis (16) y dieciocho (18) años de ser miembro de un sindicato? (Art. 329 CT)

Preguntas para el trabajador

- ¿Cuál es su fecha de nacimiento? (Art. 245 CT)
- ¿Se le fraccionan las vacaciones? (Art. 177 CT)

- ¿Le concede el empleador los mismos derechos laborales que tienen los trabajadores mayores de edad? (Art. 244 CT)
- ¿El empleador lo ha contratado para trabajar en la noche, durante *un período de doce horas consecutivas*? (Art. 246 CT)
- ¿La jornada de trabajo de los menores de dieciséis (16) años excede las seis horas diarias? (Art. 247 CT).
- En el caso de que el menor de edad entre los dieciséis (16) y dieciocho (18) años no pueda recibir instrucción escolar obligatoria, ¿el empleador se la brinda? (Art. 17 CT y Art. 38 de la Ley 136-03)
- ¿Usted acreditó su aptitud física para desempeñar el cargo mediante una certificación médica expedida por un facultativo que preste servicios en el Estado? (Art. 248 CT).
- ¿Posee la cartilla de trabajo como prueba de que no hay objeción médica para el empleo que desempeña? (Art. 56 de la Regl. No. 258-93)
- ¿El empleador tiene trabajos peligrosos e insalubres? (Art. 250 CT y Res. No. 52/2004)
- ¿El empleador lo ha contratado para trabajos peligrosos e insalubres? (Art. 251 CT y Res. No. 52/04)
- ¿El empleador la ha contratado para trabajar como mensajera en la distribución o entrega de mercancías o mensajes? (Art. 252 CT)
- ¿El empleador lo ha contratado en el expendio al detalle de bebidas embriagantes? (Art. 253 CT).
- ¿El empleador le concede las facilidades adecuadas y compatibles con sus necesidades para que pueda cumplir con sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional? (Art. 254 CT)
- ¿Qué acciones de salud y seguridad realiza el empleador para proteger su salud y seguridad? (Art. 8.4 del Regl. No. 522-06)
- ¿El empleador, después de tres (3) horas continuas de trabajo, le concede un descanso mínimo de treinta (30) minutos? (Art. 3 de la Res. No. 29/93)

Verificación de evidencias

Contrato de trabajo

- Expediente de personal
- Convenio colectivo
- Formularios laborales mencionados anteriormente en el Protocolo de Buenas Prácticas
- Autorización de los padres o tutor (menor no emancipado de los 14-16 años)
- Planillas de pago a la seguridad social
- Comprobantes de pago de salario
- Cartilla de trabajo del menor de edad



**TRABAJO
EN EL CAMPO**

Trabajo en el campo

Fundamento legal internacional

- OIT. Convenio sobre el Trabajo Nocturno de los Menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 79)
- OIT. Convenio sobre los Productos Químicos, 1990 (núm. 170)
- OIT. Convenio sobre Edad Mínima, 1973 (núm. 138)

Fundamento constitucional

Arts. 56 y 62 CRD

Fundamento legal nacional

Arts. 244, 245, 246 y 247 CT
 Arts. 52, 53, 54, 55 Y 56 del Regl. No. 258-93
 Arts. 1, 2, 3, 4 y 5 de la Ley No. 87-01
 Res. No. 29/93

Preguntas para el empleador

- ¿Qué actividades agrícolas, agroindustriales, *pecuarias o forestales realiza el empleador?* (Art. 277 CT)
- ¿Realiza la empresa el transporte de frutos, animales o piezas de árboles hasta los lugares *donde serán industrializados o vendidos?* (Art. 279 CT)
 - ¿Cuál es la jornada laboral para los trabajadores? (Art. 281 CT)

Preguntas para el trabajador

- ¿Qué labores realiza para el empleador? (Art. 277 CT)
- ¿Cuál es su jornada laboral? (Art. 281 CT)

Verificación de evidencias

- Contrato de trabajo*
- *Expediente de personal*
 - *Comunicaciones del MT sobre trabajos ligeros de recolección (si existen)*
 - *Convenio colectivo*
 - *Nóminas de pago a la seguridad social*
 - *Comprobantes de pago de salario*



**TRABAJADORES
DE SERVICIO
DOMÉSTICO**

Trabajo de servicio doméstico

Fundamento legal internacional

- OIT. Convenio sobre la Edad Mínima, 1973 (núm. 138)
- OIT. Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999 (núm. 182),
- OIT. Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189)

Fundamento constitucional

Art. 62 CRD

Fundamento legal nacional

Arts. 258 a 265 CT
Ley No. 103-99
Dec. No. 522-06

Preguntas para el empleador

- ¿Tiene un contrato celebrado con el trabajador? (*Art. 7 del Convenio 189*)
- ¿El trabajador reside de forma permanente en el hogar? (*Art. 9.a del Convenio 189*)
- ¿Qué edad tiene el trabajador? (*Art. 4 del Convenio 189*)
- *En caso de que haya contratado a un trabajador mayor de dieciséis (16) años y menor de dieciocho (18)), ¿le da la oportunidad de la escolaridad obligatoria o de acceder a la enseñanza superior o una formación profesional? (Art. 4 del Convenio 189)*
- ¿Qué labores realiza el trabajador de forma continua y habitual? (*Art. 258 CT*)
- ¿En qué lugar realiza sus labores el trabajador? (*Art. 258 CT*)
- ¿Cuál es la jornada laboral que debe cumplir el trabajador? (*Art. 261 CT*)
- ¿Cuál es el horario de trabajo? (*Art. 261 CT*)
- ¿Le otorga al trabajador, entre dos jornadas, un reposo ininterrumpido de nueve (9) horas? (*Art. 261CT*)
- ¿Puede el trabajador disponer de forma libre sus periodos de descanso o por el contrario no dispone libremente de su tiempo y permanece a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios? (*Art. 10.3 del Convenio 189*)
- ¿Realiza el pago de horas extras? (*Art. 10.3 del Convenio 189*)
- *En el caso del trabajador que vive habitualmente en el hogar donde presta el servicio, ¿se respetan sus descansos diarios y semanales o durante las vacaciones anuales? (Art. 9.b) del Convenio 189)*
- ¿Realiza el pago de dos semanas de vacaciones remuneradas cada vez que el trabajador cumple un año de servicio? (*Art. 263 CT*)
- ¿Qué conceptos comprende la retribución en dinero que le paga al trabajador? (*Art. 260 CT*)
- ¿Le paga al trabajador el salario navideño? (*Arts. 219 y 263, párrafo CT*)
- ¿Por qué medio le paga el salario al trabajador? (*en efectivo, transferencia electrónica o cheque*) (*Art. 12.1 del Convenio 189 y Art. 260 CT*)
- ¿El medio de pago del salario fue consensuado con el trabajador? (*Art. 12.1 del Convenio 189*)
- ¿Otorga al trabajador un descanso semanal de al menos de 24 horas consecutivas? (*Art. 10.2 del Convenio 189 y Art. 262 CT*)

- *¿Concede al trabajador los permisos necesarios para asistir a una escuela, al médico o a un centro de salud en caso de enfermedad, siempre y cuando sea compatible con su jornada de trabajo o en el(los) día(s) acordado(s)? (Art. 264 CT)*
- *¿En alguna oportunidad el trabajador ha contraído una enfermedad por contagio directo de uno de los miembros de la familia y se le ha pagado su salario íntegro hasta su completo restablecimiento? (Art. 265 CT)*
- *¿Cuáles mecanismos ha puesto en práctica para que el trabajador disfrute de la libertad sindical, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva? (Art. 3 del Convenio 189)*
- *¿Qué medidas ha adoptado para asegurar que el trabajador goce de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia? (Art. 5 del Convenio 189)*
- *¿Tiene el trabajador derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad? (Art. 9.c) del Convenio 189)*
- *¿Garantiza al trabajador un entorno de trabajo seguro y saludable, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo? (Art. 13.1 del Convenio 189)*
- *¿Tiene inscrito al trabajador en la seguridad social? (Art. 14.1 del Convenio 189)*

Preguntas para el trabajador

¿Qué labores realiza para el empleador? (Art. 277 CT)

- *¿Cuál es su jornada laboral? (Art. 281 CT)*
- *¿Tiene un contrato celebrado con el empleador? (Art. 7 del Convenio 189)*
- *¿Reside de forma permanente en el hogar del empleador? (Art. 9.a) del Convenio 189)*
- *¿Qué edad tiene?(Art. 4 del Convenio 189)*
- *¿El empleador le da la oportunidad de completar la escolaridad obligatoria o acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional? (Art. 4 del Convenio 189). En caso de que haya contratado un menor de edad (menor de 18 y mayor de 16 años).*
- *¿Qué labores realiza de forma continua y habitual? (Art. 258 CT)*
- *¿En qué lugar realiza sus labores? (Art. 258 CT)*
- *¿Cuál es la jornada de trabajo? (Art. 261 CT)*
- *¿Cuál es el horario de trabajo? (Art. 261 CT)*
- *¿Le otorga el empleador entre dos jornadas el reposo ininterrumpido de nueve (9) horas? (Art. 261 CT)*
- *¿Puede disponer de forma libre de sus periodos de descanso o, por el contrario, no dispone libremente de su tiempo y permanece a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de los servicios? (Art. 10.3 del Convenio 189)*
- *¿El empleador le paga horas extras? (Art. 10.3 del Convenio 189)*
- *Si vive habitualmente en el hogar donde presta el servicio, ¿se respetan sus descansos diarios y semanales o durante las vacaciones anuales? (Art. 9.b) del Convenio 189)*
- *¿Le remuneran las vacaciones? (Art. 263 CT)*
- *¿Cómo le remuneran las vacaciones cada vez que cumple un año de servicio? (Art. 263 CT)*
- *¿Qué conceptos comprende la retribución en dinero que le paga el empleador? (Art. 260 CT)*
- *¿Le paga el empleador el salario navideño? (Arts. 219 y 263, párrafo CT)*
- *¿Por qué medio se le paga el salario? (en efectivo, transferencia electrónica o cheque) (Art. 12.1 del Convenio 189 y Art. 260 CT)*
- *¿El medio de pago del salario fue consensuado con el empleador? (Art. 12.1 del Convenio 189)*

- ¿Le otorga el empleador su descanso semanal de al menos de 24 horas consecutivas? (Art. 10.2 del Convenio 189 y Art. 262 CT)
- ¿Le concede el trabajador los permisos necesarios para asistir a una escuela, al médico o a un centro de salud en caso de enfermedad, siempre y cuando sea compatible con su jornada de trabajo o en el(los) día(s) acordado(s)? (Art. 264 CT)
- ¿En alguna oportunidad ha contraído una enfermedad por contagio directo de uno de los miembros de la familia y el empleador le ha pagado su salario íntegro hasta su completo restablecimiento? (Art. 265 CT)
- ¿Cuáles mecanismos ha puesto en práctica el empleador para que usted pueda disfrutar de la libertad sindical, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (Art. 33 del Convenio 189)
- ¿Qué medidas ha adoptado el empleador para asegurar que goce de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia en el lugar de trabajo? (Art. 5 del Convenio 189)
- ¿Conserva sus documentos de viaje y de identidad? (Art. 9.c) del Convenio 189)
- ¿Garantiza el empleador un entorno de trabajo seguro y saludable a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo? (Art. 13.1 del Convenio 189)
- ¿El empleador lo tiene inscrito en la seguridad social? (Art. 14.1 del Convenio 189)

Verificación de evidencias

Contrato de trabajo

- Consentimiento donde se indique la forma de pago
- Pagos de horas extras
- Nóminas de pago a la seguridad social
- Comprobantes de pago de salario



TRABAJADORES INTERMITENTES

Trabajadores intermitentes

Fundamento legal internacional

Fundamento constitucional

Art. 62 CRD

Fundamento legal nacional

Art. 150 CT
Res. No. 4/93
Ley No. 87-01

Preguntas para el empleador

- ¿Tiene un contrato celebrado con *un trabajador que ejecuta labores intermitentes?* (Art. 150 CT y Art. 1 de la Res. No. 4/93)
- ¿Qué labores realiza el trabajador *que ejecuta trabajos intermitentes?* (Art. 150 CT y Art. 1 de la Res. No. 4/93)
- ¿Cuál es la *jornada laboral que debe cumplir el trabajador?* (Art. 150 CT y Art. 1 de la Res. No. 4/93)
- ¿Cuál es el *horario de trabajo?* (Art. 150 CT y Art. 1 de la Res. No. 4/93)
- ¿Realiza el pago de horas extras? (Art. 150 CT y Art. 1 de la Res. No. 4/93)
- ¿Qué conceptos comprende la retribución en dinero que le paga al trabajador? (Art. 150, 260 CT y Art. 1 de la Res. No. 4/93)
- ¿Tiene inscrito *al trabajador en el Sistema de la Seguridad Social?* (Art. 12 de la Ley No. 87-01)
- ¿Garantiza *al trabajador un entorno de trabajo seguro y saludable, teniendo en cuenta las características específicas de su trabajo a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo?* (Art. 202 de la Ley No. 87-01)

Preguntas para el trabajador

- ¿Tiene un contrato celebrado con el empleador? (Art. 150 CT y Art. 1 de la Res. No. 4/93)
- ¿Qué labores realiza para el empleador? (Art. 277 CT)
- ¿Cuál es su *jornada de trabajo?* (Art. 281 CT)
- ¿Su jornada de trabajo excede de las diez (10) horas diarias? (Art. 1 de la Res. No. 4/93)
- ¿Le han pagado horas extras? (Art. 1 de la Res. No. 4/93)
- ¿Cuál es el *horario de trabajo?* (Art. 150 CT y Art. 1 de la Res. No. 4/93)
- ¿Se encuentra *inscrito en el Sistema de la Seguridad Social?* (Art. 12 de la Ley No. 87-01)
- ¿Garantiza *el empleador un entorno de trabajo seguro y saludable, teniendo en cuenta las características específicas de su trabajo?* (Art. 202 de la Ley No. 87-01)

Verificación de evidencias

Contrato de trabajo

- Pagos de horas extras (Formulario DGT-2 Cartel de Horas Extraordinarias de Trabajo)
- Nóminas de pago a la seguridad social



TRABAJADORES DE CONDOMINIO

Trabajadores de condominio

Fundamento legal internacional

Fundamento constitucional

Art. 62 CRD

Fundamento legal nacional

Art. 258 CT

Preguntas para el empleador

- ¿Tiene un contrato celebrado con un trabajador que ejecuta labores al servicio del consorcio de propietarios de un condominio? (Art. 258 CT)

Preguntas para el trabajador

¿Realiza labores para un consorcio de propietarios de condominio? (Art. 258 CT)

Verificación de evidencias

Contrato de trabajo

- *Nóminas de pago a la seguridad social*
- *Comprobantes de pago de salario*



TELETRABAJADORES

Teletrabajadores

Fundamento legal internacional

Fundamento constitucional

Art. 62 inciso 8 CRD

Fundamento legal nacional

Art. 421 CT
 Art. 3 del Dec. No. 522/06
 Art. 88 del Regl. 258-93
 Res. 007-20
 Res. 23-20
 Res. 27-20

Preguntas para el empleador

- ¿Tiene implementado en la empresa el trabajo a distancia o teletrabajo? (Art. 1 de la Res. No. 007/20)
- ¿Ha seguido las recomendaciones de la Resolución 07/2020 sobre el aislamiento de trabajadores vulnerables, como es el caso de mayores de sesenta (60) años con hipertensión arterial o enfermedad coronaria, etc.? (Art. 3 de la Res. No. 23/20)
- ¿Ha realizado un análisis de factibilidad de la implementación del teletrabajo en los puestos de trabajo que tiene la empresa? (Art. 3 de la Res. No. 23/2020)
- ¿Ha permitido que el trabajador exprese su consentimiento de decidir si desea trabajar bajo esta modalidad? (Art. 3 de la Res. No. 23/2020)
- ¿Tiene celebrado un acuerdo escrito con el trabajador sobre el teletrabajo? (Art. 3 Res. No. 23/2020)
- ¿Ha comunicado a la DGT los acuerdos de teletrabajo suscritos con sus trabajadores? (Art. 2 de la Res. No. 27/2020)
- ¿Ha celebrado acuerdos de teletrabajo antes del 18/03/2020? (Art. 3 de la Res. No. 27/2020)
- ¿Ha adecuado los acuerdos de teletrabajo a las nuevas condiciones exigidas por la normativa y ha informado a la DGT dentro del plazo previsto? (Art. 3 de la Res. No. 27/20)
- ¿Ha aplicado el derecho a la reversibilidad de la modalidad de teletrabajo? (Art. 4 de la Res. No. 23/2020)
- ¿Ha informado a la DGT sobre la comunicación hecha al teletrabajador de la reversibilidad del teletrabajo? (Art. 4 de la Res. No. 23/2020)
- ¿Ha tenido casos en los que ha habido desacuerdo con el teletrabajador sobre la reversibilidad del teletrabajo? (Art. 4, parte II, de la Res. No. 23/2020)
- ¿Ha cambiado las condiciones de trabajo a raíz de la implementación del teletrabajo? (Art. 4, parte I, de la Res. No. 23/2020)
- ¿Ha contratado trabajadores para que desde el inicio de la relación laboral laboren mediante teletrabajo? (Art. 4, parte II, de la Res. No. 23/2020)
- ¿Provee al teletrabajador los equipos, herramientas y capacitación necesarios para la realización del teletrabajo? (Art. 5 de la Res. No. 23/2020)
- ¿Asume los costos operativos de funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos y herramientas suministradas al teletrabajador? (Art. 5 de la Res. No. 23/2020)
- ¿Informa al teletrabajador sobre la protección y manejo de datos, así como el riesgo y las sanciones que conllevaría su uso indebido? (Art. 7 de la Res. No. 23/2020)

- ¿Informa a la DGT la jornada laboral de los teletrabajadores? (Art. 8 de la Res. No. 23/2020)
- ¿Respeto el derecho a la desconexión que asiste al teletrabajador por haber finalizado la jornada de trabajo pactada? (Art. 8 de la Res. No. 23/2020)
- ¿Cuenta la empresa con política de desconexión digital con el fin de evitar la fatiga informática? (Art. 11, parte VII, de la Res. No. 23/2020)
- ¿Ha instalado controles informáticos del horario de la prestación de servicios en las herramientas de trabajo del teletrabajador? (Art. 8, parte I, de la Res. No. 23/2020)
- ¿Qué tipo de control ha implementado sobre las horas extraordinarias y jornada nocturna que realiza el teletrabajador? (Art. 9, parte II, de la Res. No. 23/2020)
- ¿Respeto los descansos a los que tiene derecho el teletrabajador durante su jornada laboral? (Art. 8, parte II, de la Res. No. 23/2020)
- ¿Ha informado a los teletrabajadores sobre los requisitos de higiene y seguridad del puesto de trabajo y demás condiciones para la prestación del servicio? (Art. 9, parte I, de la Res. No. 23/2020)
- ¿Cómo verifica que el lugar donde se realiza el teletrabajo cumple con las condiciones de higiene y seguridad? (Art. 9 de la Res. No. 23/2020)
- ¿Ha realizado controles de videovigilancia en la residencia del teletrabajador? (Art. 11, parte IV, de la Res. No. 23/2020)
- ¿Qué mecanismos ha implementado para que los teletrabajadores mantengan el mismo nivel de formación que los trabajadores presenciales? (Art. 11, parte II, de la Res. No. 23/2020)
- ¿Cuáles actividades realiza para que los teletrabajadores interactúen con los demás compañeros que laboran desde la empresa de forma presencial? (Art. 11, parte VIII, de la Res. No. 23/2020)
- ¿Respeto los derechos colectivos de los teletrabajadores consagrados en el CT? (Art. 11, parte IX, de la Res. No. 23/2020)

Preguntas para el trabajador

- ¿El empleador tiene implementado en la empresa el trabajo a distancia o teletrabajo? (Art. 1 de la Res. No. 007/20)
- ¿Trabaja bajo la modalidad de teletrabajo? (Art. 1 de la Res. No. 007/20)
- ¿El empleador ha seguido las recomendaciones de la Resolución 07/2020 sobre el aislamiento de trabajadores vulnerables, como es el caso de mayores de sesenta (60) años con hipertensión arterial o enfermedad coronaria, etc.? (Art. 3 de la Res. No. 23/20)
- ¿Ha permitido el empleador que exprese su consentimiento de decidir si desea trabajar bajo esta modalidad? (Art. 3 de la Res. No. 23/2020)

En el caso de que el trabajador se encuentre bajo la modalidad de teletrabajo

- ¿El empleador tiene celebrado un acuerdo escrito con usted sobre el teletrabajo? (Art. 3 de la Res. No. 23/2020)
- ¿El empleador ha cambiado las condiciones de trabajo a raíz de la implementación del teletrabajo? (Art. 4, parte I, de la Res. No. 23/2020)
- ¿El empleador provee los equipos, herramientas y capacitación necesarios para la realización del teletrabajo? (Art. 5 de la Res. No. 23/2020)
- ¿El empleador asume los costos operativos de funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos y herramientas suministradas para el teletrabajo? (Art. 5 de la Res. No. 23/2020)
- ¿Le informa el empleador sobre el derecho a la protección y manejo de datos, así como del riesgo y las sanciones que conllevaría su uso indebido? (Art. 7 de la Res. No. 23/2020)

- ¿Cuenta el empleador con la política de desconexión digital con el fin de evitar la fatiga informática? (Art. 11, parte VII, de la Res. No. 23/2020)
- ¿El empleador respeta el derecho a la desconexión por haber finalizado la jornada de trabajo pactada? (Art. 8 de la Res. No. 23/2020)
- ¿El empleador ha instalado controles informáticos para asegurarse el cumplimiento del horario de la prestación de servicios en las herramientas de trabajo de su propiedad? (Art. 8, parte I, de la Res. No. 23/2020)
- ¿El empleador respeta los descansos a los que tiene derecho durante su jornada laboral? (Art. 8, parte II, de la Res. No. 23/2020)
- ¿El empleador le ha informado sobre los requisitos de higiene y seguridad del puesto de trabajo y demás condiciones para la prestación del servicio? (Art. 9, parte I, de la Res. No. 23/2020)
- ¿Qué tipo de control ha implementado el empleador sobre las horas extraordinarias y jornada nocturna que realiza? (Art. 9, parte II, de la Res. No. 23/2020)
- ¿Cómo verificó el empleador el lugar donde se realiza el teletrabajo y sus condiciones de higiene y seguridad? (Art. 9 de la Res. No. 23/2020)
- ¿Qué mecanismos ha implementado el empleador para que mantenga el mismo nivel de formación que los trabajadores presenciales? (Art. 11, parte II, de la Res. No. 23/2020)
- ¿El empleador ha realizado controles de video vigilancia en la residencia en la que teletrabaja? (Art. 11, parte IV, de la Res. No. 23/2020)
- ¿Cuáles actividades realiza para interactuar con los demás compañeros que laboran desde la empresa de forma presencial? (Art. 11, parte VIII, de la Res. No. 23/2020)
- ¿El empleador respeta los derechos colectivos de los teletrabajadores consagrados en el CT? (Art. 11, parte IX, de la Res. No. 23/2020)
- ¿Le concede el empleador los permisos sindicales? (Art. 11, parte IX, de la Res. No. 23/2020)

Verificación de evidencias

- *Análisis de factibilidad sobre los puestos de trabajo para la implementación del teletrabajo*
- *Consentimiento del trabajador donde expresa su deseo de realizar teletrabajo*
- *Acuerdo escrito sobre teletrabajo*
- *Comunicación a la DGT que informa los acuerdos de teletrabajo*
- *Comunicación a la DGT que indica la jornada laboral de cada uno de los teletrabajadores*
- *Documento donde consta el derecho a la reversibilidad del teletrabajo*
- *Documento donde consta la entrega de herramientas y equipos de trabajo para realizar el teletrabajo*
- *Facturas pagadas por el empleador por los costos operativos de mantenimiento, funcionamiento y reparación de equipos y herramientas de trabajo*
- *Documento donde consta la información brindada al teletrabajador sobre la protección y el manejo de datos*
- *Documento donde se informa a los teletrabajadores los requisitos de higiene y seguridad en el puesto de trabajo y demás condiciones*
- *Política sobre desconexión digital*
- *Registro de actividades que realiza el empleador para que los teletrabajadores interactúen con los trabajadores que se encuentran en el centro de trabajo*
- *Documentos donde constan registros de permisos sindicales*



TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO

Trabajo forzoso u obligatorio

Fundamento legal internacional

OIT. Constitución de la Organización Internacional del Trabajo
OIT. Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29)

Fundamento constitucional

Art. 62.2 CRD

Fundamento legal nacional

Art. 47.7 CT

Preguntas para el empleador

Obliga al trabajador a realizar trabajos en contra de su voluntad? (Art. 61.2 CRD)

- ¿Ha retenido los documentos de identificación nacional o pasaporte al trabajador? (Art. 62.2 CRD?)
- ¿El trabajador puede salir de su lugar de trabajo de forma libre y sin restricciones durante sus periodos de descanso y al final de su jornada de trabajo? (Art. 2.1 del Convenio 29)
- ¿El trabajador puede renunciar con aviso previo y de forma libre a su trabajo sin ningún tipo de restricción? (Art. 2.1 del Convenio 29)
- ¿En alguna circunstancia el empleador se ha apropiado o ha retenido las herramientas u objetos del trabajador a título de indemnización, garantía o compensación? (Art. 47.7 CT)

Preguntas para el trabajador

¿El empleador lo obliga a realizar trabajos en contra de su voluntad? (Art. 61.2 CRD)

- ¿El empleador ha retenido sus documentos de identificación nacional o pasaporte? (Art. 62.2 CRD?)
- ¿Puede salir de su lugar de trabajo de forma libre y sin restricciones durante sus periodos de descanso y al final de su jornada de trabajo? (Art. 2.1 del Convenio 29)
- ¿Puede renunciar con aviso previo y de forma libre a su trabajo sin ningún tipo de restricción? (Art. 2.1 del Convenio 29)
- ¿En alguna circunstancia el empleador se ha apropiado o ha retenido las herramientas u objetos del trabajador a título de indemnización, garantía o compensación? (Art. 47.7 CT)

Verificación de evidencias

Oferta de trabajo realizada por el empleador al trabajador

- Políticas internas: en especial el proceso de reclutamiento y selección
- Horarios y jornadas de trabajo
- Comprobantes de pago
- Contratos de trabajo



VACACIONES

Vacaciones

Fundamento legal internacional

OIT. Convenio sobre las Vacaciones Pagadas, 1936 (núm. 52)

Fundamento constitucional

Art. 62 ordinal 7 CRD

Fundamento legal nacional

Arts. 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191 CT
Ley No. 25-98, G.O. 9972

Preguntas para el empleador

¿El empleador otorga las vacaciones a sus trabajadores de 14 días laborables con disfrute de salario ordinario, conforme con la escala siguiente?:

- *Después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, catorce días de salario ordinario;*
- *después de un trabajo continuo no menor de cinco años, dieciocho días de salario ordinario (Art. 177 CT)*
- *¿El empleador otorga a sus trabajadores, cuando fracciona por acuerdo entre las partes, un periodo de vacaciones no inferior a una semana? (Art. 177 CT)*
- *En el caso de que los trabajadores sujetos a contratos por tiempo indefinido que, sin culpa alguna de su parte, no puedan tener oportunidad de prestar servicios ininterrumpidos durante un año, a causa de la índole de sus labores o por cualquiera otra circunstancia, ¿se les otorga un período de vacaciones proporcional al tiempo trabajado, si este es mayor de cinco meses, de acuerdo con lo indicado en el Art. 180 CT? (Arts. 179 y 180 CT).*
- *¿El empleador paga al trabajador el salario correspondiente al período de vacaciones el día anterior al del inicio de estas, junto con los salarios que a esta fecha hubiera ganado? (Art. 181 CT)*
- *¿El empleador le paga al trabajador el salario correspondiente al período de vacaciones, el cual comprende la remuneración habitual, según lo dispuesto en el artículo 177 y el equivalente de su remuneración en especie, si la hubiere? (Art. 181 CT)*
- *¿El empleador compensa o sustituye el derecho a las vacaciones con otro tipo de remuneración o incentivo? (Art. 182 CT)*
- *¿El empleador reconoce, cuando el trabajador dejare de ser empleado, sin haber disfrutado del período de vacaciones a que tuviere derecho, una compensación pecuniaria equivalente a los salarios correspondientes a dicho período vacacional, conforme a lo dispuesto en el artículo 177 CT? (Art. 182 CT)*
- *¿El empleador, en el caso de que el salario del trabajador sea pagado por labor rendida, le paga sus vacaciones con el promedio diario de los salarios devengados durante los últimos doce meses o el período menor que haya trabajado el candidato a vacaciones? (Art. 183 CT)*
- *¿El empleador reconoce al trabajador el derecho de compensación por vacaciones no disfrutadas? (Art. 184 CT).*

- ¿El empleador suspende o disminuye las vacaciones a consecuencia de las faltas de asistencia del trabajador cuando *estas hayan ocurrido por enfermedad u otra causa justificada?* (Art. 185 CT)
- ¿El empleador suspende o disminuye las vacaciones por la falta de asistencia injustificada al trabajo cuando *no haya pagado al trabajador esos días no trabajados?* (Art. 185 CT)
- ¿El empleador fija y distribuye, durante los primeros quince días del mes de enero, los períodos de vacaciones de sus trabajadores? (Art. 186 CT)
- ¿El empleador, *dentro de los quince días del mes de enero, envía al Departamento de Trabajo copia de la distribución?* (Art. 186 CT)
- ¿El empleador, *dentro de los quince días del mes de enero, fija la distribución en un lugar visible de sus talleres o establecimientos?* (Art. 186 CT)
- ¿El empleador incluye en nóminas adicionales, dentro de los treinta días de la fecha en que se haya adquirido el derecho a vacaciones, *a aquellos trabajadores cuyo derecho a ese descanso se adquiere con posterioridad al quince de enero?* (Art. 187 CT)
- ¿A pesar de que el empleador varíe la distribución del período de vacaciones en caso de necesidad, concede al trabajador el disfrute de las vacaciones dentro de los seis meses de la fecha de adquisición del derecho? (Art. 188 CT)
- ¿Lleva el empleador el libro-registro de vacaciones? (Art. 189 CT)
- ¿El empleador pone a firmar al trabajador el libro-registro al comenzar el disfrute de sus vacaciones? (Art. 189 CT)
- ¿El empleador reemplaza *por otros, de forma temporal, a los trabajadores que están de vacaciones cuando como consecuencia de ellas las labores encomendadas al personal resultan extraordinariamente recargadas?* (Art. 191 CT).

Preguntas para el trabajador


- ¿El empleador le otorga las vacaciones? (Art. 177 CT)
 - ¿Qué retribución recibe cuando toma las vacaciones? (Art. 177 CT)
 - ¿Recibe los días de vacaciones a que tiene derecho por el tiempo que lleva laborando para el empleador? (Art. 179 CT)
 - ¿El salario que le paga el empleador correspondiente al periodo de vacaciones se le paga el día anterior al del inicio de *estas, junto con los salarios que a esta fecha hubiera ganado?* (Art. 181 CT)
 - ¿El empleador le paga el salario correspondiente al periodo de las vacaciones considerando la remuneración habitual y el equivalente a la remuneración en especie, si la hubiere? (Arts. 177 y 181 CT)
 - ¿El empleador compensa o sustituye el derecho a las vacaciones con otro tipo de remuneración o incentivo? (Art. 182 CT)
 - ¿El empleador fija y distribuye, durante los primeros quince días del mes de enero, los períodos de vacaciones de sus trabajadores? (Art. 186 CT)
 - ¿El empleador, *dentro de los quince días del mes de enero, fija la distribución en un lugar visible de sus talleres o establecimientos?* (Art. 186 CT)
 - ¿El empleador incluye en nóminas adicionales, dentro de los treinta días de la fecha en que se haya adquirido el derecho a vacaciones, *a aquellos trabajadores cuyo derecho a ese descanso se adquiere con posterioridad al quince de enero?* (Art. 187 CT)
 - ¿Ha dejado de disfrutar de sus vacaciones por un periodo superior a seis meses contados *desde la fecha de adquisición del derecho?* ¿Por qué razón? (Art. 188 CT)
 - ¿El empleador lo pone a firmar la constancia correspondiente en el libro-registro de vacaciones? (Art. 189 CT)

- ¿El empleador reemplaza *por otros, de forma temporal*, a los trabajadores que están de vacaciones cuando como consecuencia de ellas las labores encomendadas al personal resultan extraordinariamente recargadas? (Art. 191 CT).

Verificación de evidencias

Planillas de pago de nómina

- *Libro-registro de vacaciones*
- *Convenio colectivo*
- *Planillas de pago a la seguridad social*
- *Comprobante de pago de salario*



**ANEXO
GUÍA DE
PROTOCOLO
DE SEGURIDAD
Y SALUD EN EL
TRABAJO**

ANEXO - Guía de Protocolo de Seguridad y Salud en el Trabajo

Fundamento legal nacional

Res. 4/2007

Verificación de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo

- Verificar que los pisos de los lugares de trabajo, así como los pasillos de tránsito y las salidas se mantengan libres de obstáculos que impidan un fácil y seguro desplazamiento de los trabajadores tanto en las tareas normales como en situaciones de emergencia. Los pasillos deben estar delimitados por líneas amarillas pintadas en el piso.
- Verificar que, en los lugares de trabajo utilizados por los trabajadores, el empleador mantenga una suficiente y adecuada ventilación por medios naturales o artificiales que provean a los lugares de trabajo aire puro o purificado y contribuya a proporcionar condiciones ambientales confortables, no causando molestias que perjudiquen la salud del trabajador. Asimismo, comprobar que en los lugares de trabajo no existan temperaturas y humedad extremas, cambios bruscos de temperatura, corrientes de aire molestas y olores desagradables.
- Verificar que el sistema de ventilación de los lugares de trabajo esté diseñado de forma que se garantice aire fresco y limpio a razón de 30 a 50 metros cúbicos por hora y por trabajador o una cantidad tal que se efectúe un cambio completo de aire varias veces por hora, renovándose un mínimo de 6 veces para los trabajadores sedentarios y de 10 veces para los trabajadores activos.
- Verificar si existen agentes clasificados como contaminantes ambientales que pudieran ser perjudiciales para la salud de los trabajadores, tales como aerosoles, humos, gases, vapores u otras emanaciones nocivas, en cuyo caso se deben captar los contaminantes en su origen y evitar su dispersión en el lugar de trabajo. Cualquiera que sea el procedimiento de ventilación empleado, deberá asegurarse que la concentración ambiental de tales contaminantes dentro del lugar de trabajo no exceda los límites permisibles establecidos internacionalmente.
- Verificar que los lugares de trabajo utilizados por los trabajadores estén iluminados de manera apropiada y, dentro de lo posible, que la iluminación sea natural, complementada con una iluminación artificial en caso de que la primera por sí sola no garantice las condiciones de visibilidad adecuadas. En tales casos, se utilizará preferentemente la iluminación artificial general, complementada, a su vez, con una iluminación natural en aquellas zonas donde se requieran niveles de iluminación específicos.
- Verificar que se dupliquen los niveles mínimos cuando se presenten las siguientes circunstancias:
 - En las áreas o locales de uso general y en las vías de circulación, cuando por sus características, estado u ocupación existan riesgos apreciables de caídas, choques u otros accidentes.
 - En las zonas donde se efectúen tareas cuando un error de apreciación visual pueda suponer un peligro para el trabajador o para terceros o cuando el contraste de luminancias o de color entre el objeto a visualizar y el fondo sobre el que se encuentra sea muy débil. Nota: No obstante, estos límites no serán aplicables en aquellas actividades cuya naturaleza lo impida.
- Verificar que la distribución de los niveles de iluminación sea lo más uniforme posible y adecuada a las exigencias visuales de la tarea, evitando variaciones bruscas de luminancia o deslumbramientos producidos por superficies reflectantes situadas en la zona de operación. No se utilizarán sistemas o fuentes de luz que perjudiquen la percepción de los contrastes, de la profundidad o de la distancia entre objetos en el lugar de trabajo, que produzcan una impresión visual de intermitencia o puedan dar lugar a efectos de distorsión de la imagen.

Tampoco debe utilizarse en lugares de trabajo iluminación con lámparas de alta presión de sodio.

- *Verificar que los lugares de trabajo, o parte de estos, en los que un fallo del alumbrado normal suponga un riesgo para la seguridad de los trabajadores, dispongan de un alumbrado de emergencia, de evacuación y de seguridad.*
- *Verificar que los sistemas de iluminación utilizados sean a prueba de riesgos eléctricos, incendios o explosiones.*
- *Verificar que los trabajadores dispongan de agua potable o cualquier otra bebida sana en cantidad suficiente. En las fuentes de agua se indicará si es o no potable, siempre que puedan existir dudas al respecto.*
- *Verificar que en el lugar de trabajo donde el tipo de actividad requiera el cambio de ropa esté dotado de un recinto fijo o móvil destinado a vestidor, cuyo espacio interior deberá estar limpio y protegido de condiciones climáticas externas. Cuando trabajen hombres y mujeres, los vestidores deben ser independientes y separados.*
- *Verificar que estos recintos dispongan de casilleros guardarropas en buenas condiciones, ventilados y en número igual al total de trabajadores ocupados en el trabajo o faena.*
- *Verificar que en aquellas actividades en que los trabajadores estén expuestos a sustancias tóxicas o infecciosas, tengan 2 casilleros individuales, separados e independientes, uno destinado a la ropa de trabajo y otro a la vestimenta habitual.*
- *Verificar que el empleador vigila que se realice el lavado o desinfección de la ropa de trabajo y adopta las medidas que impiden que el trabajador, o cualquier otra persona, traslade dicha ropa fuera del lugar de trabajo.*
- *Verificar que los lugares de trabajo dispongan de lavamanos, inodoros y duchas en las proximidades de los puestos de trabajo y de los vestuarios. Los inodoros deben tener descarga de agua y papel higiénico. En los inodoros utilizados por mujeres debe haber recipientes especiales y cerrados para evitar el contagio de enfermedades transmitidas por patógenos en sangre. Las cabinas de los baños estarán provistas de una puerta con cierre interior.*
- *Verificar que el número mínimo de inodoros, lavamanos y duchas será de 1 por cada 20 trabajadores. Cuando el número de trabajadores de la empresa supere los 100, se dispondrá de un inodoro y una ducha más por cada 25 trabajadores y de uno por cada 30 cuando la planilla de la empresa supere los 250 trabajadores, salvo los lavamanos, de los cuales se dispondrá de uno por cada 30 trabajadores cuando la planilla de la empresa supere los 100 trabajadores. En los servicios higiénicos para hombres, se podrá reemplazar el 50 % de los inodoros por urinarios individuales o colectivos y, en este último caso, la equivalencia será de 60 centímetros de longitud por urinario.*
- *Verificar la separación por sexo de áreas sanitarias y uso: Los vestuarios, locales de aseos e inodoros estarán separados para hombres y mujeres o deberá preverse una utilización por separado de estos. No se utilizarán para usos distintos de aquellos para los que estén destinados.*
- *Verificar que las instalaciones sanitarias serán mantenidas en condiciones de limpieza y funcionamiento satisfactorias.*
- *Verificar que el lugar de trabajo disponga, como mínimo, de un botiquín portátil que contenga desinfectantes y antisépticos autorizados, gasas estériles, algodón hidrófilo, vendajes, esparadrapo, apósitos adhesivos, tijeras, pinzas, guantes desechables y medicamentos esenciales, como analgésicos y antiácidos.*
- *Verificar que el material de primeros auxilios tenga productos vigentes.*
- *Verificar que, cuando el número de trabajadores de la empresa sea de 100 o más por turno, trabajando en el mismo local y de forma concomitante, se instalará uno o varios puestos de primeros auxilios, bajo el control de un médico. En aquellos casos en que el número de trabajadores por turno sea inferior a 100 y las empresas estén dentro de la clasificación de*

- riesgo 1, la asistencia podrá ser dada por una enfermera o un técnico certificado en primeros auxilios por una institución reconocida por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.*
- *Verificar que los puestos de primeros auxilios estén debidamente señalizados y en lugares de fácil acceso.*
 - *Verificar que los locales de primeros auxilios dispondrán, como mínimo, de un botiquín, una camilla portátil, una fuente de agua potable, soluciones y oxígeno, una silla de rueda, inmovilizadores, vendajes y collarín.*
 - *Verificar que los edificios y locales de los lugares de trabajo, así como los elementos instalados en estos, posean estructura y solidez apropiadas a su tipo de utilización.*
 - *Verificar que los suelos de los locales que alojen lugares de trabajo sean fijos, estables y no resbaladizos, sin irregularidades ni pendientes peligrosas. Las aberturas o desniveles, incluidas las partes abiertas de las escaleras, que supongan un riesgo de caída para las personas, se protegerán mediante barandillas u otros sistemas de seguridad equivalentes, que podrán tener partes móviles cuando sea necesario disponer de acceso a la abertura.*
 - *Verificar que las barandillas sean de materiales rígidos y tengan una altura mínima de 90 centímetros y una protección que impida el paso o deslizamiento por debajo de estas o la caída de objetos sobre personas.*
 - *Verificar que los trabajadores puedan realizar de forma segura las operaciones de abertura, cierre, ajuste o fijación de ventanas y dispositivos de ventilación. Cuando estén abiertos no deben colocarse de tal forma que puedan constituir un riesgo para los trabajadores.*
 - *Verificar que las ventanas y lámparas de iluminación de techo puedan limpiarse sin riesgo para los trabajadores que realicen esta tarea o para los que se encuentren en el edificio y sus alrededores.*
 - *Verificar que las vías de circulación de los lugares de trabajo tanto las situadas en el exterior de los edificios y locales como en su interior, incluidas puertas, pasillos, escaleras, rampas y muelles de carga, se utilizarán conforme a lo previsto, de forma fácil y con total seguridad para los peatones o vehículos que circulen por ellas y para el personal que trabaje en sus proximidades.*
 - *Verificar que en el caso de los muelles y rampas de carga deberá tenerse especialmente en cuenta la dimensión de las cargas transportadas. La anchura mínima de las puertas exteriores y de los pasillos será de 1 metro y 90 centímetros, respectivamente.*
 - *Verificar que el ancho de las vías por las que puedan circular medios de transporte y peatones permitan su paso simultáneo con una separación de seguridad suficiente.*
 - *Verificar que las vías de circulación destinadas a vehículos estén a una distancia suficiente de las puertas, portones, zonas de circulación de peatones, pasillos y escaleras.*
 - *Verificar que el trazado de las vías de circulación esté claramente señalizado.*

Verificar que las puertas y portones no generen riesgo para los trabajadores:

- *Verificar que las superficies transparentes o translúcidas de las puertas y portones que no sean de material de seguridad estén protegidas contra la rotura cuando esta pueda suponer un peligro para los trabajadores.*
- *Verificar que las puertas y portones de vaivén sean transparentes a no menos de 1.22 metros (cuatro pies) del suelo o tengan partes transparentes que permitan la visibilidad de la zona a la que se accede.*
- *Verificar que las puertas corredizas estén provistas de un sistema de seguridad que les impida salirse de los carriles y caer.*
- *Verificar que las puertas y portones que se abran hacia arriba tengan un sistema de seguridad que impida su caída.*
- *Verificar que las puertas y portones mecánicos funcionen sin riesgo para los trabajadores. Tendrán dispositivos de parada de emergencia de fácil identificación y acceso y podrán*

abrirse de forma manual, salvo si se abren automáticamente en caso de avería del sistema de emergencia.

- *Verificar que las puertas de acceso a las escaleras no se abran directamente sobre sus escalones, sino sobre descansos de anchura al menos igual a la de aquellos.*
- *Verificar que los portones destinados básicamente a la circulación de vehículos puedan ser utilizados por los peatones sin riesgos para su seguridad o bien dispongan en su proximidad inmediata de puertas destinadas a tal fin claramente señalizadas.*
- *Verificar que, en todo lugar destinado para uso de más de 10 personas, las puertas abran hacia afuera.*
- *Verificar que los pavimentos de las rampas, escaleras y plataformas de trabajo sean de materiales no resbaladizos o dispongan de elementos antideslizantes. En las escaleras o plataformas con pavimentos perforados la abertura máxima de los intersticios será de 8 milímetros.*
- *Verificar que las rampas tengan una pendiente máxima del 12 % cuando su longitud sea menor de 3 metros, del 10 % cuando su longitud sea menor de 10 metros o del 8 % en el resto de los casos.*
- *Verificar que las escaleras tengan una anchura mínima de 1 metro, excepto las que se usan de forma ocasional, cuya anchura mínima será de 55 centímetros.*
- *Verificar que los peldaños de una escalera tengan las mismas dimensiones. Se prohíben las escaleras de caracol excepto si son de uso ocasional.*
- *Verificar que los escalones de las escaleras que sean de uso regular, tengan una huella de 17 centímetros, y una contrahuella de 29 centímetros. En caso de que, por razones de espacio, deban variarse estas dimensiones, se tomará en cuenta que la suma de una huella más dos contrahuellas sea de 63 centímetros.*
- *Verificar que la altura máxima entre los descansos de las escaleras sea de 3,7 metros. La profundidad de los descansos intermedios, medida en dirección a la escalera, no será menor que la mitad de la anchura de esta ni menor de 1 metro. El espacio libre vertical desde los peldaños no será inferior a 2,2 metros.*
- *Verificar que las escaleras mecánicas y cintas rodantes tengan las condiciones de funcionamiento y dispositivos necesarios para garantizar la seguridad de los trabajadores que las utilicen. Sus dispositivos de parada de emergencia serán fácilmente identificables y accesibles.*
- *Verificar que la anchura mínima de las escaleras fijas sea de 55 centímetros y la distancia máxima entre peldaños de 30 centímetros.*
- *Verificar que en las escaleras fijas la distancia entre el frente de los escalones y las paredes más próximas al lado del ascenso sea, por lo menos, de 75 centímetros. La distancia mínima entre la parte posterior de los escalones y el objeto fijo más próximo será de 16 centímetros. Habrá un espacio libre de 40 centímetros en ambos lados del eje de la escalera si no está provista de jaulas u otros dispositivos equivalentes.*
- *Verificar que el paso desde el tramo final de una escalera fija hasta la superficie a la que se desea acceder no suponga un riesgo de caída por falta de apoyos. La barandilla o lateral de la escalera se prolongará al menos 1 metro por encima del último peldaño o se tomarán medidas alternativas que proporcionen una seguridad equivalente.*
- *Verificar que las escaleras verticales fijas que tengan una altura superior a 2.44 metros (8 pies) dispongan, al menos a partir de dicha altura, de una protección circundante. Si se emplean escaleras fijas para alturas mayores de 9 metros se instalarán plataformas de descanso cada 9 metros o fracción.*
- *Verificar que las escaleras de mano tengan la resistencia y los elementos de apoyo y sujeción necesarios para que su utilización en las condiciones requeridas no suponga un riesgo de caída, por rotura o desplazamiento de estas. En particular, las escaleras de tijera deben disponer de elementos de seguridad que impidan su apertura o cierre al ser utilizadas.*

- Verificar que las escaleras de mano se utilicen de la forma y con las especificaciones establecidas por el fabricante. No se emplearán escaleras de mano y, en particular, escaleras de más de 5 metros de longitud, de cuya resistencia no se tenga garantías.
- Verificar que no se usen escaleras de mano de construcción improvisada.
- Verificar que antes de utilizar una escalera de mano se asegure su estabilidad. La base de la escalera debe quedar sólidamente asentada. En el caso de escaleras simples la parte superior se sujetará, si es necesario, al muro o pared sobre el que se apoya y, cuando este no permita un apoyo estable, se sujetará mediante una abrazadera u otros dispositivos equivalentes.
- Verificar que las escaleras de mano simples sean colocadas, en la medida de lo posible, formando un ángulo aproximado de 75 grados con la horizontal. Cuando se utilicen para acceder a lugares elevados, su longitud debe prolongarse al menos 1 metro por encima de esta.
- Verificar que el ascenso, descenso y los trabajos desde escaleras se efectuarán de frente a estas, usando tres puntos de apoyo de forma permanente. Los trabajos a más de 2.44 metros de altura (8 pies) desde el punto de operación al suelo, que requieran movimientos o esfuerzos peligrosos para la estabilidad del trabajador, solo se efectuarán si se utiliza cinturón de seguridad o se adoptan otras medidas de protección alternativas. Verificar la prohibición del transporte y manipulación de cargas por o desde escaleras de mano cuando por su peso o dimensiones puedan comprometer la seguridad del trabajador. Las escaleras de mano no pueden ser utilizadas por dos o más personas simultáneamente.
- Verificar que las escaleras de mano se revisen periódicamente.
- Verificar la prohibición sobre la utilización de escaleras de madera pintada, por la dificultad que esto supone para la detección de sus posibles defectos.
- Verificar que las vías y salidas de evacuación permanezcan libres de obstáculos y desemboquen lo más directamente posible en el exterior o en una zona de seguridad. En caso de peligro, los trabajadores deben poder evacuar todos los lugares de trabajo rápidamente y en condiciones de máxima seguridad.
- Verificar que el número, la distribución y las dimensiones de las vías y salidas de evacuación dependan del uso, los equipos y las dimensiones de los lugares de trabajo, así como del número máximo de personas que puedan estar presentes en estos.
- Verificar que las puertas de emergencia se abran en el sentido de la evacuación y no tengan dispositivos que impidan su apertura. Están prohibidas las puertas de emergencia tipo corredera o giratoria.
- Verificar que las vías y salidas específicas de evacuación y las puertas situadas en los recorridos de dichas vías estén señalizadas de manera adecuada y duradera.
- Verificar que, en caso de avería de la iluminación, las vías y salidas de evacuación que requieran iluminación estén equipadas con iluminación de seguridad de suficiente intensidad.
- Verificar que los lugares de trabajo estén equipados con dispositivos para combatir los incendios, adecuados al tipo de riesgo existente en el área y si fuere necesario, detectores contra incendios y sistemas de alarma.
- Verificar que los dispositivos no automáticos de lucha contra los incendios sean de fácil acceso y manipulación y estén señalizados.
- Verificar que la instalación eléctrica no entrañe riesgos de incendio o explosión. Los trabajadores deben estar debidamente protegidos contra los riesgos de accidente causados por contactos directos o indirectos. La instalación eléctrica y los dispositivos de protección deben tener en cuenta la cantidad de corriente (amperaje), los factores externos condicionantes y la competencia de las personas que tengan acceso a partes de la instalación.
- Verificar que los lugares de trabajo y, en particular las puertas, vías de circulación, escaleras, servicios sanitarios y puestos de trabajo, utilizados u ocupados por trabajadores discapacitados, estén acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos.

CONDICIONES DE SEGURIDAD PARA LA UTILIZACIÓN DE MAQUINARIAS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO

- Verificar que toda maquinaria sea adecuada para prevenir el riesgo de explosión tanto del equipo de trabajo como de las sustancias producidas, utilizadas o almacenadas por este.
- Verificar que en los casos en que exista riesgo de estallido o de rotura de elementos de la maquinaria que pueda afectar la seguridad o la salud de los trabajadores se cuente con medidas de protección adecuadas.
- Verificar que, si fuera necesario, el operador de la maquinaria tenga la obligación de cerciorarse desde el puesto de mando principal de la ausencia de personas en las zonas peligrosas. Si esto no fuera posible, la puesta en marcha deberá ir siempre precedida automáticamente de un sistema de alarma, tal como una señal de advertencia acústica o visual. El trabajador expuesto deberá disponer del tiempo y los medios suficientes para sustraerse rápidamente de los riesgos provocados por la puesta en marcha o la detención de la maquinaria.
- Verificar que la maquinaria que entrañe riesgo de caída de objetos o de proyecciones esté provista de dispositivos de protección adecuados a dichos riesgos.
- Verificar que la maquinaria que entrañe riesgo por emanación de gases, vapores, líquidos o por emisión de polvo o polución esté provista de dispositivos adecuados de captación o extracción de dichos elementos, localizados en las fuentes emisoras correspondientes.
- Verificar que, si fuera necesario para la seguridad o la salud de los trabajadores, las maquinarias y sus elementos estén estabilizados por fijación u otros medios. Las maquinarias cuya utilización requiera que los trabajadores se sitúen sobre ellas deben disponer de los medios adecuados para garantizar que el acceso y permanencia en dichas maquinarias no constituyan un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. En particular, cuando exista riesgo de caída de altura de más de dos (2) metros, se debe disponer de barandillas rígidas de una altura mínima de noventa (90) centímetros o de cualquier otro sistema que proporcione una protección equivalente.
- Verificar que cuando los elementos móviles de las maquinarias puedan entrañar riesgos de accidentes por contacto mecánico estén equipados con resguardos o dispositivos que impidan el acceso a las zonas peligrosas o que detengan las maniobras peligrosas antes del acceso a dichas zonas.
- Verificar que los resguardos y los dispositivos de protección:
 - o Sean de fabricación sólida y resistente.
 - o No ocasionen riesgos suplementarios.
 - o Incluyan mecanismos que impidan su anulación o inutilicen su servicio con facilidad.
 - o Estén situados a suficiente distancia de las zonas peligrosas.
 - o No limiten más de lo imprescindible o necesario la observación del ciclo de trabajo.
- Verificar que toda maquinaria que entrañe riesgos por ruido, vibraciones o radiaciones disponga de las protecciones o dispositivos adecuados para controlar la generación y propagación de estos agentes físicos.
- Verificar que la maquinaria usada para el almacenamiento, trasiego o tratamiento de líquidos corrosivos o de alta temperatura disponga de la protección adecuada para evitar el contacto accidental de los trabajadores con estos.
- Verificar que las partes de un equipo de trabajo que alcancen temperaturas elevadas o muy bajas estén protegidas, cuando corresponda, contra riesgos de contacto o proximidad de los trabajadores.
- Verificar que los equipos de trabajo que se utilicen en condiciones ambientales climatológicas o industriales agresivas, que supongan un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, estén acondicionados para el trabajo en dichos ambientes y dispongan, en su caso, de sistemas de protección adecuados, tales como cabinas u otros.

- Verificar que la maquinaria cuyo desplazamiento pueda ocasionar riesgos para los trabajadores reúna las siguientes condiciones:
 - o Disponga de los medios que permitan evitar una puesta en marcha no autorizada.
 - o Disponga de un dispositivo de frenado y parada, así como con paros de emergencia, fácilmente accesibles.
 - o Disponga de dispositivos auxiliares adecuados que mejoren la visibilidad cuando el campo directo de visión del conductor sea insuficiente para garantizar la seguridad, así como con dispositivos de iluminación.
 - o Disponga de dispositivos apropiados de combate contra incendio, en caso de que, por ellos mismos o debido a sus remolques o cargas, entrañen riesgos de incendio que puedan poner en peligro la seguridad y salud de los trabajadores.
 - o Esté equipada con dispositivos que permitan, si se manejan a distancia, pararse automáticamente al salir del campo de control, para evitar la ocurrencia de cualquier tipo de impacto o aprisionamiento de los trabajadores.
 - o Esté provista de una señalización acústica de advertencia, cuando, por su movilidad o por la de las cargas que desplace, puedan suponer un riesgo para la seguridad de los trabajadores situados en sus proximidades.
- Verificar que las maquinarias utilizadas para elevar trabajadores estén acondicionadas y equipadas para evitar los riesgos de vuelco, mediante medidas, tales como las siguientes:
 - o La instalación de una cabina para el conductor.
 - o Una estructura que impida el vuelco de la maquinaria.
 - o Una estructura que garantice que, en caso de vuelco, quede espacio suficiente para el trabajador o los trabajadores, entre el suelo y determinadas partes de dicha maquinaria, que impida que puedan quedar atrapados por esta.
 - o Una estructura que evite el riesgo de caída de los trabajadores transportados.
- Verificar que las maquinarias utilizadas para la elevación de cargas estén instaladas firmemente.
- Verificar que los dispositivos de alarma de las maquinarias sean perceptibles y comprensibles fácilmente.
- Verificar que las maquinarias cuenten con las advertencias y señalizaciones necesarias para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores.
- Verificar que las maquinarias, que por su utilización representen riesgo de contacto directo o indirecto con la electricidad, cuenten con dispositivos de seguridad que protejan a los trabajadores expuestos contra dicho riesgo.
- Verificar que, en los montacargas o maquinarias de izado de cargas, figure una indicación visible del límite de peso de carga.
- Verificar que, en las grúas instaladas de forma permanente, se tomen las medidas preventivas destinadas a evitar el riesgo de que la carga caiga en picada, se suelte o se desvíe involuntariamente de manera peligrosa o, por cualquier otro motivo, golpee a los trabajadores.
- Verificar que la puesta en marcha de la maquinaria solamente se pueda efectuar mediante una acción voluntaria sobre un dispositivo de accionamiento provisto para tal efecto. Dicho dispositivo debe estar identificado de manera clara.
- Verificar que los dispositivos de accionamiento estén situados fuera de las zonas peligrosas y no acarreen riesgos como consecuencia de una manipulación involuntaria.
- Verificar que la maquinaria esté provista de un dispositivo de accionamiento que permita su parada total en condiciones de seguridad.
- Verificar que la maquinaria sea instalada y utilizada de modo que se reduzcan los riesgos para los trabajadores, teniendo en cuenta la necesidad de espacio libre suficiente.
- Verificar que los trabajadores puedan acceder y permanecer en condiciones de seguridad en todos los lugares necesarios para utilizar, ajustar o mantener en buen estado de uso las maquinarias de trabajo.

- Verificar que la maquinaria no sea utilizada de forma o en condiciones contraindicadas por el fabricante. Tampoco podrá utilizarse sin los elementos de protección previstos para la realización de la operación de que se trate.
- Verificar que ningún trabajador utilice la maquinaria sin que estén colocados en su lugar los dispositivos de protección adecuados.
- Verificar que ningún trabajador inutilice los dispositivos de protección provistos en la maquinaria que utiliza.
- Verificar que el empleador vele por que no sean utilizadas en el lugar de trabajo las maquinarias que tengan alguna parte peligrosa, incluidos los órganos de trabajo (punto de operación) desprovistos de mecanismos adecuados de protección.
- Verificar que esté prohibida la utilización de maquinarias desprovistas de dispositivos adecuados de protección.
- Verificar que antes de utilizar una maquinaria se compruebe que sus dispositivos de protección y condiciones de uso son los adecuados y su conexión o puesta en marcha no represente peligro para los trabajadores.
- Verificar que las maquinarias de trabajo dejen de utilizarse si se producen deterioros, averías u otras circunstancias que comprometan la seguridad de su funcionamiento.
- Verificar que, cuando se empleen maquinarias con elementos peligrosos accesibles que no puedan ser totalmente protegidos, se adopten las precauciones y se utilicen las protecciones individuales apropiadas para controlar los riesgos.
- Verificar que se prohíba a los trabajadores, cuya labor sea ejecutada cerca de maquinarias en movimiento y órganos de transmisión, el uso de ropa suelta, cabello largo y suelto y adornos susceptibles de ser atrapados por las partes móviles.
- Verificar que las maquinarias no sean sometidas a sobrecargas, sobrepresiones, velocidades o tensiones excesivas que puedan poner en peligro la seguridad y salud del trabajador que la utiliza o la de otros trabajadores.
- Verificar que, cuando la utilización de una maquinaria pueda dar lugar a proyecciones o radiaciones peligrosas, sean adoptadas medidas de protección para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores que las utilicen o se encuentren en sus proximidades.
- Verificar que, en ambientes especiales, tales como locales mojados o de alta conductividad, locales con alto riesgo de incendio, atmósferas explosivas o ambientes corrosivos, no se empleen maquinarias que en dicho entorno supongan un peligro para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Verificar que las maquinarias que durante su utilización puedan ser alcanzadas por los rayos estén protegidas por dispositivos o medidas adecuadas contra estos.
- Verificar que el montaje y desmontaje de la maquinaria sea realizado de manera segura, especialmente mediante el cumplimiento de las instrucciones del fabricante.
- Verificar que las operaciones de mantenimiento, ajuste, desbloqueo, revisión o reparación de la maquinaria, que puedan suponer un peligro para la seguridad y salud de los trabajadores, sean realizadas tras haber detenido o desconectado la maquinaria, haber comprobado la existencia de energías residuales y haber tomado las medidas necesarias para evitar su puesta en marcha o conexión accidental mientras está efectuándose la operación. Cuando la detención o desconexión no sea posible, se adoptarán las medidas necesarias para que estas operaciones se realicen de forma segura o fuera de las zonas peligrosas.
- Verificar que las herramientas manuales estén construidas con materiales resistentes y la unión entre sus elementos sea firme, de manera que se eviten las roturas o proyecciones de estas. Sus mangos o empuñaduras deben ser de dimensiones adecuadas, sin bordes agudos ni superficies resbaladizas, y aislantes, en los casos necesarios.
- Verificar que las herramientas manuales tengan las características y tamaños adecuados para la operación que será realizada. Su colocación y transporte no debe implicar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

- Verificar que la conducción de maquinarias de trabajo automotor estén reservada para los trabajadores que hayan recibido una formación específica para su conducción segura.
- Verificar que cuando un trabajador esté manejando una maquinaria en una zona determinada establezca y respete las normas de circulación adecuadas y sean respetadas y señalizadas las vías de circulación de dicha maquinaria.
- Verificar que las maquinarias de trabajo móviles dotadas de un motor de combustión no sean empleadas en zonas de trabajo, salvo si se garantiza una cantidad suficiente de aire que no suponga riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. En ningún caso se permitirá el uso de maquinarias con combustión interna en lugares cerrados.
- Verificar que la elevación de trabajadores en maquinarias móviles solo se permita mediante maquinarias de trabajo y accesorios previstos a tal efecto.
- Verificar que no se permita la presencia de trabajadores debajo de cargas suspendidas.
- Verificar que no se permita el paso de las cargas por encima de lugares de trabajo no protegidos, ocupados habitualmente por trabajadores. En caso de que esto no sea posible, por no poderse realizar los trabajos de otra manera, deben definirse y aplicarse procedimientos que impidan que la carga se desplome sobre los trabajadores.
- Verificar que los accesorios de elevación sean seleccionados en función de las cargas que se manipulen, los puntos de presión, el dispositivo del enganche y las condiciones atmosféricas, y teniendo en cuenta la modalidad y la configuración del amarre. Los ensamblajes de accesorios de elevación deben estar claramente marcados para permitir que el trabajador conozca sus características si no se desmontan después de ser utilizados.
- Verificar que, si dos o más maquinarias de trabajo para la elevación de cargas no guiadas son instaladas o montadas en un lugar de trabajo de manera que sus campos de acción se solapen, se adopten medidas adecuadas para evitar las colisiones entre las cargas o los elementos de las propias maquinarias.
- Verificar que durante el empleo de una maquinaria de trabajo móvil para la elevación de cargas no guiadas sean adoptadas medidas para evitar su balanceo, vuelco y, en su caso, desplazamiento y deslizamiento.
- Verificar que si el operador de una maquinaria de trabajo para la elevación de cargas no guiadas no puede observar el trayecto completo de la carga, sea designado un encargado de señales para guiarle y se tomen medidas de organización para evitar colisiones de la carga que puedan poner en peligro a los trabajadores. Los trabajadores que operan o sirven de guía durante la operación de estas maquinarias deben estar entrenados en los sistemas de señales.
- Verificar que si alguna maquinaria de trabajo para la elevación de cargas no guiadas no puede mantener las cargas, en caso de avería parcial o total de la alimentación de energía, sean adoptadas medidas apropiadas para evitar la exposición de los trabajadores a riesgos que afecten su seguridad y salud.
- Verificar que las cargas suspendidas no queden sin vigilancia, salvo en los siguientes casos:
 - o Es imposible el acceso a la zona de peligro.
 - o La carga ha sido colgada con toda seguridad y se mantiene de forma completamente segura.

RIESGOS FÍSICOS, QUÍMICOS Y BIOLÓGICOS, EN PARTICULAR, RADIOACTIVIDAD, VIBRACIONES, CALDERAS Y CILINDROS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Riesgos físicos

- Verificar que el empleador mida y evalúe la exposición de los trabajadores al ruido con el objeto de determinar si se superan los límites o niveles fijados en el reglamento y aplique, de ser necesario, las medidas preventivas procedentes.

- *Verificar que la evaluación de la exposición de los trabajadores al ruido se realice con base en su medición. Las mediciones del ruido deben ser representativas de las condiciones de exposición a este y deben permitir la determinación del nivel diario equivalente y del nivel pico. Quedan exceptuados de la evaluación de medición aquellos supuestos en los que se aprecie directamente que en un puesto de trabajo el nivel diario equivalente o el nivel de pico son manifiestamente inferiores a 80 dB y 140 dB.*
- *Verificar que en los puestos de trabajo en los que el nivel diario equivalente o el nivel pico superen 80 dB o 140 dB, respectivamente, sean analizados los motivos por los que se superan tales límites, se constate la obligación del empleador de elaborar un programa de medidas técnicas destinado a disminuir la generación o la propagación del ruido y de medidas organizativas encaminadas a reducir la exposición de los trabajadores al ruido. De todo ello se informará a los trabajadores afectados y a los Comités de Seguridad y Salud en el lugar de trabajo.*
- *Verificar que en los lugares de trabajo en los que no resulte técnica y razonablemente posible reducir el nivel diario equivalente o el nivel pico por debajo de los límites mencionados en el apartado anterior y, en todo caso, mientras esté en fase de desarrollo el programa de medidas concebido a tal fin, sean adoptadas las medidas preventivas siguientes:*
 - o *Controles médicos periódicos (anuales) de la función auditiva de los trabajadores.*
 - o *Cuando el ruido sea superior a 80 dB (A) la empresa pondrá a disposición de todos los trabajadores protectores auditivos, y su uso será obligatorio.*
 - o *Siempre que el riesgo lo justifique y sea técnicamente posible, los lugares de trabajo con exposición a ruido serán delimitados y objeto de una restricción de acceso.*

Riesgos químicos

- *Verificar que cuando en la empresa se utilicen agentes químicos capaces de provocar efectos adversos en los trabajadores, el empleador realice las evaluaciones del nivel de exposición con el fin de comprobar si se superan los límites permitidos. Los límites permisibles para sustancias químicas son índices de referencia del riesgo ocupacional.*
- *Verificar que en el caso en que una medición representativa de concentraciones de sustancias químicas existentes en el lugar de trabajo demuestre que han sido sobrepasados los valores que se establecen como límites permisibles, el empleador haya iniciado de inmediato las acciones necesarias para controlar el riesgo en su origen. Verificar que el empleador proporciona a los trabajadores protección personal y vela por su utilización.*
- *Verificar que las concentraciones ambientales de contaminantes químicos no superen los valores límites establecidos.*

Valores límites aplicables al plomo inorgánico y sus derivados

Verificar los siguientes valores:

- o *El valor límite ambiental para la exposición diaria es de 0,15 mg/metro cúbico. El valor límite biológico de plomo en sangre es de 40 (g /100 ml de sangre).*
- o *Valor límite para el benceno: 3,25 miligramos por metro cúbico y 1 ppm*

Riesgos biológicos

- *Verificar que, si se identifican en el lugar de trabajo riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, se proceda, para aquellos que no hayan podido evitarse, a evaluar estos determinando la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de los trabajadores y acorde con los resultados se tomarán las medidas de control.*
- *Verificar que se procede a una nueva evaluación del riesgo cuando se haya detectado en algún trabajador una infección o enfermedad que se sospeche que sea consecuencia de una exposición a agentes biológicos en el lugar de trabajo.*

Riesgo de radiaciones ionizantes

Se consideran trabajadores expuestos a radiaciones ionizantes:

- Aquellas personas que, por las condiciones en que realizan el trabajo, puedan recibir una dosis efectiva superior a 6 mSv por año o una dosis equivalente superior a 3/10 de los límites de dosis equivalente para el cristalino, la piel y las extremidades. En este caso, es obligatorio el uso de dosímetros individuales que midan la dosis externa representativa de la totalidad del organismo y, en caso de riesgo de contaminación parcial o no homogénea, dosímetros adecuados a las partes potencialmente afectadas, o bien, en caso de riesgo de exposición.
- Aquellas personas que por las condiciones en que realizan el trabajo sea muy improbable que reciban dosis superiores a las señaladas en el párrafo anterior, si se dispone de dosimetría de área, estarán exentas del uso de dosímetros personales. En todo caso las dosis recibidas deben ser inferiores a los límites establecidos.
- Verificar que se utilice la simbología establecida de señalización para indicar la existencia de riesgo de radiación y que se le proporcione a los trabajadores toda la información necesaria al respecto.
- Verificar que las mujeres en período de lactancia o embarazo no desempeñen trabajos que supongan un riesgo de contaminación.
- Verificar que toda persona que vaya a ser destinada a un lugar de trabajo con riesgo de exposición sea sometida a un examen de salud previo al inicio del trabajo.

Límites de dosis para los trabajadores expuestos

Verificar los límites de dosis para los trabajadores expuestos, teniendo en cuenta:

- 100 mSv durante un período de 5 años oficiales consecutivos, sujeto a una dosis efectiva máxima de 50 mSv en cualquier año.
- Límite de dosis equivalente para el cristalino: 150 mSv por año.
- Límite de dosis equivalente para la piel: 500 mSv por año. Dicho límite se aplicará a la dosis promediada sobre cualquier superficie de 1 centímetro cuadrado, con independencia de la zona expuesta.
- Límite de dosis equivalente para las manos, antebrazos, pies y tobillos: 500 mSv por año.

Vibraciones

- Verificar que cuando la empresa vaya a instalar maquinarias que por la naturaleza de los procesos de fabricación produzcan grandes vibraciones, envíe la respectiva comunicación a la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial del MT para fines de ajustarse a las recomendaciones de uso del material amortiguador en la base de las maquinarias.
- Verificar que las empresas ya existentes en el país, que por su naturaleza utilicen maquinarias que ocasionen grandes vibraciones, protejan a su personal contra lesiones y aprovechen las ocasiones de reparación con desmontaje de estas máquinas, de los pisos, paredes y otras condiciones económicas factibles para introducir las modificaciones pertinentes que amortigüen las vibraciones.
- Verificar que el empleador comunique a la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial sobre cualquier reparación o modificación de esta especie que pueda hacer plausible por métodos modernos la disminución de vibraciones.

Calderas

- Verificar que las calderas de vapor y sus accesorios tengan la resistencia suficiente a las presiones internas a las que sean sometidas.
- Verificar que en toda caldera esté señalizado el año de fabricación y la presión máxima permitida, que debe ser la establecida por el fabricante.
- Verificar que el empleador lleva un registro de las revisiones y reparaciones practicadas.

- Verificar que las calderas sean revisadas, como mínimo, una vez al año y cuando las circunstancias lo exijan.
- Verificar que las calderas situadas en establecimientos industriales estén instaladas en locales resistentes al fuego y separadas no menos de tres metros del lugar de trabajo más cercano. Cuando en la empresa se fabriquen, empleen o desprendan materias inflamables, los lugares de trabajo estarán completamente separados de las salas donde estén situadas las calderas. Las calderas de gas tendrán ventilación suficiente, a fin de evitar la acumulación de gas.
- Verificar que las calderas estén provistas de válvulas de seguridad, de cierre, grifos para determinar el nivel de agua, manómetros y demás accesorios necesarios para la seguridad de operación de estas. Asimismo, tendrán un equipo adecuado de desagüe y no deben instalarse en espacios cerrados.

Cilindros

- Verificar que los cilindros para gases comprimidos, licuados o disueltos y sus accesorios tengan la resistencia suficiente para soportar las presiones a que son sometidos y que, en todo caso, no sean superiores a las establecidas por el fabricante.
- Verificar que todo cilindro lleve señalización visible en la que se indique el tipo de gas que contiene, peso máximo y presión máxima permisible. La fecha de fabricación debe estar grabada y se deben realizar cada 5 años pruebas hidrostáticas y grabar las fechas de estas pruebas en la superficie del cilindro.
- Verificar que los locales donde se almacenen cilindros sean resistentes al fuego y que en ellos no se guarden materiales inflamables ni tengan fuentes de calor. Los cilindros se almacenarán en posición vertical y se sujetarán para que no puedan caer de forma fortuita. Su manipulación se realizará evitando que sufran caídas y de forma tal que antes de su manipulación esté colocada la válvula de seguridad y sus correspondientes tapas protectoras. Los cilindros se almacenarán separadamente mediante el uso de estructuras resistentes al fuego según el tipo de gas que contengan. De igual manera, los cilindros vacíos serán almacenados separados de los cilindros llenos.

SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

- Verificar que el empleador haya adoptado las medidas precisas para que en los lugares de trabajo exista una señalización adecuada de seguridad y salud.
- Verificar que la señalización de seguridad y salud en el trabajo se utilice siempre que el análisis de los riesgos existentes, las situaciones de emergencia previsible y las medidas preventivas adoptadas pongan de manifiesto la necesidad de:
 - o Verificar que se informa a los trabajadores sobre la existencia de determinados riesgos, prohibiciones u obligaciones.
 - o Verificar que se facilita a los trabajadores la localización e identificación de determinados medios o instalaciones de protección, evacuación, emergencia o primeros auxilios.
 - o Verificar que se orienta o guía a los trabajadores que realizan determinadas maniobras peligrosas.

Típos de señales

Verificar las siguientes normas sobre señales:

Señales de advertencia

- o Forma triangular, pictograma negro sobre fondo amarillo (50 % de la superficie deberá ser cubierta por el amarillo) y bordes negros.



- Como excepción, el fondo de la señal sobre materias nocivas o irritantes será de color naranja, en lugar de amarillo, para evitar confusiones con otras señales similares utilizadas para la regularización del tráfico por carretera.



Señales de prohibición

- Forma redonda, pictograma negro sobre fondo blanco, bordes y banda (transversal descendente de izquierda a derecha atravesando el pictograma a 45° respecto a la horizontal) rojos (el rojo deberá cubrir como mínimo el 35 % de la superficie de la señal).
- Forma redonda, pictograma blanco sobre fondo azul (el azul deberá cubrir como mínimo el 50 % de la superficie de la señal).



Señales relativas a los equipos de lucha contra incendios

- Forma rectangular o cuadrada, pictograma blanco sobre fondo rojo (el rojo deberá cubrir como mínimo el 50 % de la superficie de la señal).



Señal de salvamento o socorro

- Forma rectangular o cuadrada. Pictograma blanco sobre fondo verde (el verde deberá cubrir como mínimo el 50 % de la superficie de la señal).



Señales luminosas

- La luz emitida por la señal deberá provocar un contraste luminoso apropiado respecto a su entorno en función de las condiciones de uso previstas. Su intensidad debe asegurar su percepción sin llegar a producir deslumbramientos.
- La superficie luminosa que emita una señal podrá ser de color uniforme o llevar un pictograma sobre un fondo determinado.
- Si un dispositivo puede emitir una señal tanto continua como intermitente, se utilizará para indicar, con respecto a la señal continua, un mayor grado de peligro o una mayor urgencia de la acción requerida.
- No se utilizarán al mismo tiempo dos señales luminosas que puedan dar lugar a confusión ni una señal luminosa cerca de otra emisión luminosa apenas diferente. Cuando se utilice una señal luminosa intermitente, la duración y frecuencia de los destellos deben permitir la correcta identificación del mensaje, evitando que pueda ser percibida como continua o confundida con otras señales luminosas.
- Los dispositivos de emisión de señales luminosas para uso en caso de peligro grave deben ser objeto de revisiones especiales o ir provistos de una bombilla auxiliar.

Señales acústicas

- Las señales acústicas deben tener un nivel sonoro superior al ruido ambiental, de forma que sea claramente audible, sin llegar a ser excesivamente molesto. No deberá utilizarse una señal acústica cuando el ruido ambiental sea demasiado intenso.
- El tono de la señal acústica, o cuando se trate de señales intermitentes, la duración, el intervalo y la agrupación de los impulsos deben permitir su correcta identificación y clara distinción frente a otras señales acústicas o ruidos ambientales. No deben utilizarse dos señales acústicas simultáneamente.
- Si un dispositivo puede emitir señales acústicas con un tono o intensidad variables o intermitentes o con un tono o intensidad continuos, se utilizarán las primeras para indicar, por contraste con las segundas, un mayor grado de peligro o una mayor urgencia de la acción requerida. El sonido de una señal de evacuación debe ser continuo.

Disposiciones comunes a las señales luminosas y acústicas

- Una señal luminosa o acústica indicará, al ponerse en marcha, la necesidad de realizar una determinada acción y se mantendrá mientras persista tal necesidad. Al finalizar la emisión de una señal luminosa o acústica, se adoptarán de inmediato las medidas que permitan volver a utilizarlas en caso de necesidad.
- La eficacia y el buen funcionamiento de las señales luminosas y acústicas se comprobarán antes de su entrada en servicio y posteriormente mediante las pruebas periódicas necesarias.

Normas básicas de señalización

- Verificar cuál tipo de señal eligió el empleador (luminosa, acústica, en forma de panel, gestual o verbal) y su cantidad, teniendo en cuenta las características de la señal, los riesgos que se quieran indicar, la extensión de la zona de trabajo que deba cubrir y el número de trabajadores a quienes esté dirigida.
- Verificar que el empleador está en la obligación de tomar en cuenta que la señalización no deberá considerarse una medida sustitutiva de la formación e información de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo ni tampoco de las medidas técnicas y organizativas de protección colectiva.
- Verificar que el empleador utilice los colores que forman parte de la señalización de seguridad: el rojo (señal de prohibición, peligro-alarma, material y equipos de lucha contra incendios); amarillo o amarillo anaranjado (señal de advertencia); azul (señal, de obligación), y verde (señal de salvamento o de auxilio, situación de seguridad). El color de contraste que enmarque o se alterne con el de seguridad será el blanco, a excepción del amarillo que se unirá con el negro.
- Verificar que el empleador haya instalado las señales en una posición apropiada en relación con el ángulo visual. El lugar de colocación deberá ser accesible y estar bien iluminado.
- Verificar que el empleador haya señalado los desniveles u otros obstáculos que originen riesgos de caídas de personas, choques o golpes con paneles de información o mediante franjas alternas de color amarillo y negro.
- Verificar que el empleador tome las medidas de lugar con el objeto de que se encuentren delimitadas con claridad las vías de circulación de los vehículos mediante franjas continuas de un color bien visible, preferentemente blanco o amarillo, teniendo en cuenta el color del suelo.

EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

El empleador estará en la obligación de:

- Evaluar los lugares de trabajo con el fin de determinar aquellos en los que deba recurrirse a la protección personal y precisar, para cada uno de ellos, el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecer protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de equipo o equipos de protección personal que deben utilizarse.
- Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección individual que deben utilizar, reponiéndolos cuando resulte necesario.
- Utilizar, almacenar, mantener, limpiar, desinfectar (cuando proceda) y reparar los equipos de protección personal de acuerdo con las instrucciones del fabricante.

Los equipos de protección personal proporcionarán una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso, sin suponer por sí mismos u ocasionar riesgos adicionales ni molestias innecesarias. A tal fin deben:

- Responder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo.
- Tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud del trabajador.

- *Adecuarse al portador tras los ajustes necesarios.*
- *Verificar que en caso de riesgos múltiples que exijan la utilización simultánea de varios equipos de protección personal, estos sean compatibles entre sí y mantengan su eficacia en relación con el riesgo o riesgos correspondientes.*
- *Verificar que las condiciones en que un equipo de protección debe ser utilizado, en lo que se refiere al tiempo durante el cual haya de llevarse, se determinarán en función de:*
 - *La gravedad del riesgo.*
 - *El tiempo o frecuencia de exposición al riesgo.*
 - *Las condiciones del lugar de trabajo.*
 - *Las características del equipo.*
 - *Los riesgos adicionales derivados de la utilización del equipo que no hayan podido evitarse.*
- *Verificar que los equipos de protección personal están destinados, en principio, a un uso individual. Si las circunstancias exigiesen la utilización de un equipo por varias personas, se adoptarán las medidas necesarias para que ello no origine ningún problema de salud o de higiene a los diferentes usuarios.*

El equipo de protección personal debe ser el último recurso que se utilice en la jerarquía de control de riesgos.

LISTA INDICATIVA Y NO LIMITATIVA DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Protectores de la cabeza

- *Cascos de seguridad (construcción, minas e industrias diversas).*

Los tipos de cascos son:

- *Uso general*
- *De electricidad*
- *Para mina-sin protección eléctrica*
- *Para bombero*
- *Prendas de protección para la cabeza (gorros, gorras, sombreros, etc., de tejido recubierto, entre otros).*

Protectores de oído

Debe seleccionarse de acuerdo con el nivel de ruido que se va a proteger y el tipo de trabajo.

Protectores de ojos y cara

Deben estar aprobados para el tipo de trabajo que se trate.

Protección de las vías respiratorias

- *Equipos con filtros de partículas (molestas, nocivas, tóxicas o radiactivas).*
- *Equipos con filtros para gases y vapores.*
- *Equipos con filtro para riesgos mixtos.*
- *Equipos con suministro de aire autocontenido.*
- *Equipos aislantes con suministro de aire.*
- *Equipos respiratorios con casco o pantalla para soldadura.*

Protectores de manos y brazos

- *Guantes contra riesgos mecánicos (perforaciones, cortes, vibraciones).*
- *Guantes contra riesgos químicos.*
- *Guantes contra riesgos de origen eléctrico.*

- *Guantes contra riesgos de origen térmico.*
- *Manoplas.*
- *Manguitos y mangas.*

Protectores de pies y piernas

Calzado de seguridad

- *Clase 75 - para impacto fuerte.*
- *Clase 50 - para impacto medio.*
- *Clase 25 - para impacto menores.*
- *Calzado y cubrecalzado de protección.*
- *Calzado frente a la electricidad.*
- *Calzados anticaídas deslizantes.*

Protectores de la piel

- *Cremas de protección y pomadas.*

Protectores del tronco y el abdomen

- *Chalecos, chaquetas y mandiles de protección contra riesgos mecánicos (perforaciones, cortes, proyecciones de metales en fusión).*
- *Chalecos, chaquetas y mandiles de protección contra riesgos químicos.*
- *Chalecos termógenos.*
- *Chalecos salvavidas.*
- *Mandiles de protección contra los rayos X.*
- *Trajes de protección contra quemaduras.*

Protección total del cuerpo

- *Equipos de protección contra las caídas de altura: arneses y cinturones.*
- *Ropa de protección: (tejido ignífugo de algodón) contra incendio*
- *Ropas de protección contra riesgos mecánicos (perforaciones, cortes).*
- *Ropas de protección contra riesgos químicos.*
- *Ropas de protección contra la contaminación radiactiva.*
- *Ropa antipolvo irritantes.*
- *Ropa y accesorios (brazaletes, guantes) de señalización (retroreflectantes, fluorescentes).*

Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo

- *Verificar la existencia del Comité. Toda empresa con 15 o más trabajadores formará un Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y aquellas que tengan un número menor tendrán un coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo, con funciones similares a las del Comité. Deberá definirse claramente:*
 - *Los integrantes del Comité.*
 - *Los procedimientos de actuación y las recomendaciones.*
 - *Las funciones y los deberes del Comité.*
 - *Las reuniones y las actas.*
 - *El número de personas que conforman el Comité.*
- *Verificar que el número de personas dentro del Comité dependerá de las dimensiones del lugar de trabajo y los distintos lugares donde se realicen las tareas laborales. Deben elegirse por lo menos dos personas que representen a los trabajadores y al empleador en el Comité y la empresa deberá contar con los servicios de un técnico en Prevención de Riesgos Laborales o Seguridad y Salud en el Trabajo como asesor de este.*
- *Verificar que el acta constitutiva que se utilice para la formación y registro de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo será el acta oficial establecida por el MT. En caso de cambios*

de los miembros del Comité o reestructuración de este, el acta constitutiva debe ser llenada nuevamente.

- Verificar las actas de las reuniones por lo menos una vez al mes y constatar que se envía copia a la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial del MT

Requisitos del Programa de Seguridad y Salud en el lugar de trabajo

- Verificar que se cuente con los elementos básicos que indica la ley.

CONDICIONES PARTICULARES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE ACUERDO CON LA ACTIVIDAD

Minas, canteras, subterráneos, perforaciones, fosos, sótanos y silos

- Verificar que el empleador evalúa y adopta las medidas de prevención necesarias para proteger la seguridad y salud de los trabajadores antes de iniciar trabajos en minas, canteras, subterráneos o espacios confinados, como silos o pozos.

Procedimiento para entrar a lugares confinados

- Verificar que los trabajos que se realicen en lugares o áreas confinadas se lleven a cabo con el menor riesgo posible para la seguridad y salud de los empleados o contratista en el lugar de trabajo.
- Verificar que se entregue y utilice el siguiente equipo de protección personal: Gafas, botas, equipo de línea de aire o autocontenido, amos de seguridad, casco o cualquier otro equipo recomendado por el supervisor de seguridad.

Oficinas

- Verificar la implementación de las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores de equipos que incluyan pantallas de visualización o monitores.

Obligaciones generales de los empleadores

- Verificar que el empleador adopta las medidas necesarias para que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para su seguridad o salud o, si esto no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo.
- Verificar que el empleador evalúa los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta en particular los posibles riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, así como el posible efecto añadido o combinado de estos.
- Verificar que el empleador garantiza el derecho de los trabajadores a una vigilancia adecuada de su salud, teniendo en cuenta en particular los riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, el posible efecto añadido o combinado de estos y la eventual patología acompañante. Dicha vigilancia deberá ofrecerse a los trabajadores en las siguientes ocasiones:
 - o Antes de comenzar a trabajar con una pantalla de visualización.
 - o Posteriormente, con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo a juicio del médico responsable.
 - o Cuando aparezcan trastornos que pudieran deberse a este tipo de trabajo.
- Verificar si los trabajadores han tenido derecho a un reconocimiento oftalmológico.
- Verificar que el empleador proporciona gratuitamente a los trabajadores dispositivos correctores especiales para la protección de la vista adecuados al trabajo con el equipo de que se trate si los resultados de la vigilancia de la salud demuestran su necesidad y no pueden utilizarse dispositivos correctores normales.

- Verificar que el empleador garantiza que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos que incluyan pantallas de visualización, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse.
- Verificar que el empleador informe a los trabajadores sobre todos los aspectos relacionados con la seguridad y la salud en su puesto de trabajo y sobre las medidas llevadas a cabo. Entre otros, estas medidas son las siguientes: la mesa o superficie de trabajo, el soporte de los documentos y el espacio deberán ser suficientes para permitir a los trabajadores una posición cómoda; el asiento de trabajo deberá ser estable, proporcionando al trabajador libertad de movimiento y procurándole una postura confortable; el puesto de trabajo deberá tener una dimensión suficiente y estar acondicionado de tal manera que haya espacio suficiente para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo; la iluminación general y la iluminación especial (lámparas de trabajo), cuando sea necesario, deben garantizar unos niveles adecuados de iluminación y unas relaciones adecuadas de luminancias entre la pantalla y su entorno, habida cuenta del carácter del trabajo, las necesidades visuales del trabajador y el tipo de pantalla utilizado; los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz, tales como ventanas y otras aberturas, los tabiques transparentes o translúcidos y los equipos o tabiques de color claro no provoquen deslumbramiento directo ni produzcan reflejos molestos en la pantalla; el ruido producido por los equipos instalados en el puesto de trabajo deberá tenerse en cuenta al diseñar este, en especial para que no se perturbe la atención ni la palabra; los equipos instalados en el puesto de trabajo no deben producir un calor adicional que pueda ocasionar molestias a los trabajadores; toda radiación, excepción hecha de la parte visible del espectro electromagnético, deberá reducirse a niveles insignificantes desde el punto de vista de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Construcciones

- Verificar que el empleador y el contratista principal de toda obra, antes del inicio de la construcción, obtenga la aprobación del MT con respecto al programa de seguridad y salud para los trabajadores. Los costos relacionados con la elaboración y ejecución del programa de seguridad y salud deben ser incluidos en el presupuesto de la construcción.
- Verificar que las empresas subcontratistas elaboren el programa de seguridad y salud, adecuándolo a los riesgos a los que están expuestos sus trabajadores según los trabajos contratados.
- Verificar que el contratista principal ha sometido a la aprobación del MT un programa de seguridad y salud por cada construcción.
- Verificar que toda obra con más de 15 trabajadores tenga un Comité de Seguridad y Salud y, con menos de 15 trabajadores, un delegado de Seguridad y Salud.
- Verificar que todo trabajador haya sido entrenado en la tarea a realizar e informado de los riesgos que esta conlleva.
- Verificar que los contratistas y subcontratistas faciliten a sus trabajadores todos aquellos elementos de protección personal que resulten apropiados según los trabajos que vayan a realizar, cuidando de su conservación y reposición de forma que quede asegurada en todo momento su eficacia.
- Verificar que las especificaciones técnicas se apliquen a la construcción en relación con:
 - o Estabilidad y solidez
 - o Vías de circulación y salidas de emergencia
 - o Ventilación
 - o Polvos, gases o emanaciones nocivas
 - o Puertas, portones, vallas y muros de protección.
 - o Muelles y rampas de carga

- *Señalización de seguridad*
- *Primeros auxilios*
- *Información y formación*
- *Facilidades sanitarias y de alojamiento*
- *Protección contra incendios*
- *De las demoliciones*
- *Excavaciones, pozos, terraplenes, obras subterráneas y túneles*
- *Trabajos en alturas, incluidos los tejados*
- *Escaleras y andamios*
- *Estructuras metálicas o de hormigón, armaduras, encofrados y acabados*
- *Del movimiento de cargas, aparatos elevadores y accesorios de izado*
- *Almacenamientos de materiales*
- *Vehículos de transporte y maquinaria de movimiento de tierras y de manipulación de materiales.*
- *Instalaciones, máquinas, equipos y herramientas manuales*
- *Electricidad*
- *Explosivos*
- *Trabajos con aire comprimido*
- *Trabajos por encima de la superficie del agua*
- *De los equipos de protección personal*
 - *Ropas y equipos de protección de personas*
- *Información y formación*



Organización
Internacional
del Trabajo

Proyecto “Fortalecimiento de las capacidades del Ministerio de Trabajo
para mejorar las condiciones de trabajo en la agricultura dominicana” (FORMITRA)

“El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos aporta financiación en virtud del acuerdo de cooperación número IL-31479-17-75-K-11. El 100 por ciento de los gastos totales del proyecto o programa se financia con cargo a fondos del gobierno de los Estados Unidos, por un importe total de 5,000,000 dólares de los Estados Unidos. Esta publicación no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, y la mención de marcas, productos comerciales u organizaciones no implica que el Gobierno de los Estados Unidos los apruebe”.