



SEPTIEMBRE 2022 / MINISTERIO DE TRABAJO

GUÍA

GUÍA DE FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO



Hola, mi nombre es María Sánchez, soy **trabajadora doméstica** y vengo a contarte los nuevos beneficios de la formalización de mi trabajo.



Hola, mi nombre es **José Santos** y quiero contratar a María como trabajadora doméstica.



Empecemos con el contrato.

Mi empleador, el señor José Santos, debe dirigirse a la **Tesorería de la Seguridad Social (TSS)** y **registrarme**. Allí le asignaran un **código** que debe entregar en el **Ministerio de Trabajo** junto a una copia del contrato o formulario (preferiblemente por escrito) y una fotocopia de la cédula de identidad de ambos para registrarlo en la **Dirección General de Trabajo (DGT)**.

Si alguno de los 2 no tiene cédula de identidad, se puede entregar una copia del pasaporte u otro documento de identidad con validez legal.

También tenemos la opción de realizar el contrato en la computadora para enviarlo por correo al Ministerio de Trabajo.

El contrato debe estar firmado por ambos, el señor José y por mí.

Es la obligación del señor José entregar el contrato y el documento de identidad de ambos, en el Ministerio de Trabajo.



¿Qué debe contener este contrato?

Debemos incluir nuestros **nombres y apellidos completos, direcciones de ambos, números de cédula, pasaporte u otro documento con validez legal y la dirección del lugar o lugares de trabajos habituales.** En mi caso, la dirección será la casa del señor José, que es donde trabajaré.

También debemos incluir la **fecha de inicio del contrato y por cuánto tiempo trabajaré** con don José. Si no tenemos este tiempo definido, entonces no es necesario agregarlo.

Debemos incluir el **tipo de trabajo** que realizaré en la casa del señor José. En mi caso me encargaré de la limpieza de la casa y cocinar. Así mismo se debe colocar en el contrato.

Otra cosa que debemos colocar es **mi salario, cómo este se va a calcular y cada cuanto tiempo me van a pagar.** En mi caso, don José me pagará quincenal.

La jornada de trabajo también debe estar incluida en el contrato. En mi caso trabajaré de lunes a viernes, de:

6:00 a.m. a 9:00 a.m.

11:00 a.m. a 2:00 p.m.

6:00 p.m. a 8:00 p.m.

Para un total de 8 horas al día.

El contrato también debe incluir que el señor José debe darme **vacaciones cuando cumpla 1 año trabajando** y se debe establecer mi **descanso diario y semanal.** En mi caso me toca dormir y comer en casa del señor José, por lo tanto debemos incluirlo también en el contrato.



Ahora hablemos de mi jornada de trabajo.



No debo trabajar más de

8 horas diarias

ni más de

44 horas semanales,

así lo establece el Código de Trabajo para todos los trabajadores.

Por eso, el señor José y yo hemos acordado las horas en las que prestaré mi servicio.

Me toca un **descanso semanal de 36 horas** que no puede ser interrumpido.

Ejemplo:

Mis días libres serán los sábados y domingos, pero si un sábado el señor José me necesita, y yo estoy de acuerdo en ir a trabajar, tengo 2 opciones.

1) La primera opción es tomar ese día libre pendiente la semana que viene, entonces mis días de descanso en esa semana serían sábado, domingo y un día que escoja.

2) La segunda opción es que me pague ese sábado que trabajé aumentado el pago en un 100%.



Hablemos del salario



¡El salario mínimo acordado es de

**RD\$10,000
Mensuales!**

Ningún trabajador doméstico podrá ganar menos de esa cantidad.



¿Qué pasa si al momento que salió esta resolución, mis compañeros ganan más?

De acuerdo al artículo 217 del Código de Trabajo, no se le puede reducir el salario a ningún trabajador y esto aplica para nosotros.

El salario será pagado preferiblemente en efectivo, en las fechas acordadas entre don José y yo, pero nunca deben ser periodos mayores a un mes, es decir, don José no puede pagarme cada 2 meses.

El pago podrá efectuarse por cualquier otra vía legal, siempre y cuando ambos estemos de acuerdo. En mi caso le pedí a don José que me pague por transferencia.



Hablemos de mis vacaciones

Tengo derecho a mis vacaciones luego de haber trabajado con el señor José durante **un año sin interrupciones.**



Siempre me tocarán 14 días laborables de vacaciones con disfrute de sueldo luego de que cumpla un año. Pero después de que cumpla 5 años trabajando con el señor José, me tocan 14 días laborables de vacaciones con un disfrute de sueldo equivalente a 18 días de salario.

Las vacaciones pueden ser fraccionadas por acuerdo entre el trabajador y el empleador, pero en todo caso, el trabajador debe disfrutar de un período de vacaciones no inferior a una semana.

Seguridad Social

El gobierno junto a los sectores sociales han aprobado un plan piloto

Con los mecanismos necesarios para incluirnos al Sistema Dominicano de Seguridad Social bajo Régimen Contributivo Subsidiado, bajo un esquema de aporte fijo.

No importa cuanto sea mi salario, el aporte fijo siempre será el mismo y se divide de la siguiente manera:



Más un aporte del Estado de RD\$259.43 para financiar las prestaciones de la Seguridad Social.

En los casos en donde el trabajador tenga más de un empleo, se pagará el aporte fijo por cada uno de los empleadores.

¡Buenas noticias!

Ahora mis dependientes directos serán beneficiados de las pensiones de sobrevivencia, bajo las mismas condiciones establecidas por la ley Núm. 87-01 en su artículo 51.



Conoce los beneficios de este nuevo plan piloto:

01

SEGURO FAMILIAR SALUD (SFS).

Plan Básico de Salud/PDSS.

- Cobertura del Seguro Familiar de Salud del Régimen Subsidiado.
- RD\$5,000.00 medicamentos ambulatorios en Red de farmacias cerrada, sin copago.
- Servicios Odontológicos; tanto en la Red Pública como Privada contratada por la ARS SeNaSa.
- Servicios de Emergencias; tanto en la Red Pública como Privada contratada por la ARS SeNaSa.

Subsidios

- Maternidad. El 100% del salario mínimo sectorizado correspondiente, durante 14 semanas.
- Lactancia. El 33% del salario mínimo sectorizado correspondiente, durante un año.
- Enfermedad Común. 60% y 40% del salario mínimo sectorizado correspondiente, en caso de atención ambulatoria u hospitalaria, respectivamente.



02

SEGURO DE DISCAPACIDAD Y SOBREVIVENCIA.

Los beneficios de pensiones por Discapacidad y Supervivencia serán los que rigen para el Régimen Contributivo, y se obtendrán bajo los mismos criterios y requerimientos de dicho régimen.

03

SEGURO DE RIESGOS LABORALES (SRL).

El Seguro de Riesgos Laborales (SRL) garantiza las siguientes prestaciones:

Prestaciones en especie:

- Atención médica y asistencia odontológica.
- Prótesis, anteojos y aparatos ortopédicos, y su reparación.

Prestaciones en dinero (Calculadas en base al salario mínimo sectorizado correspondiente)

- Subsidio por discapacidad temporal, cuando el riesgo del trabajo hubiese ocasionado una discapacidad temporal para trabajar conforme a lo establecido en el Código de Trabajo.
- Indemnización por discapacidad.
- Pensión por discapacidad.
- Gastos fúnebres.

04

PENSIONES SOLIDARIAS POR VEJEZ.



Se garantiza un ingreso mínimo en la vejez, por medio de la entrega de pensiones solidarias por vejez a los trabajadores domésticos que cumplan con los siguientes requisitos.

- Cumplir con los requerimientos establecidos en el Reglamento de Pensiones solidarias.
- Tener 60 años o más.
- Tener 5 años de cotización como trabajador doméstico, para aquellos afiliados que al momento de la promulgación de la presente resolución tenían edades comprendidas entre 50 y 55 años de edad.
- Cumplir 10 años de cotización como trabajador doméstico, para aquellos afiliados que al momento de la promulgación de la presente resolución tenían menos de 50 años de edad.

Hablemos de los derechos adquiridos:

¡Me toca mi pago de salario de navidad y el pago de vacaciones no disfrutadas o la proporción de ambas!

Gozo del derecho a salario de navidad, el cual debo recibir a más tardar el 20 de diciembre de cada año.

Este consiste en un pago de mi salario mensual, si trabajé todo el año.

Si trabajé solamente durante una parte del año tengo derecho a mi salario de navidad en proporción al tiempo trabajado, siendo este la duodécima parte de lo ganado en ese tiempo.

NOTA:

• Para la implementación del derecho a salario de navidad serán aplicables a los trabajadores domésticos las disposiciones de los artículos 219 y siguientes, del Código de Trabajo.

• Una vez terminado el contrato de trabajo, al trabajador doméstico no le corresponde el pago del preaviso, ni auxilio de cesantía, **salvo convención contraria entre las partes.**

Prohibición:

a la agencias de empleo:



Se prohíbe a las agencias de empleo privadas aplicar cualquier tipo de descuento a la remuneración de los trabajadores domésticos, con el fin de asegurar sus honorarios.

al trabajo doméstico de los menores:

Se prohíbe el trabajo doméstico de personas menores de dieciocho años de edad, por ser considerada esta actividad como peligrosa e insalubre de conformidad con los convenios 138 y 182 de la OIT, el Código de Trabajo, así como otras normas complementarias dictadas en el país a tales fines.



Seguridad y salud en el trabajo

Los trabajadores domésticos, gozan de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la República; por ende, merecen una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia, tanto de sus derechos como de su integridad física.

Todo empleador deberá adoptar medidas para que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones de trabajo y de vida dignas y decentes, bajo el marco de respeto recíproco de la privacidad entre las partes contratantes.



ENTRADA EN VIGENCIA:



- La presente **Resolución del Ministro de Trabajo 14-2022** entrará en vigencia **tres meses** luego de su publicación en un diario de circulación nacional.
- La **Resolución del Consejo Nacional de la Seguridad Social 501-08** establece un período de Vacatio Legis de **noventa días (90) días** para que la presente resolución entre en vigor. Durante este período, la SISALRIL, SIPEN y la TSS deberán elaborar las normas complementarias necesarias para la implementación del Plan Piloto para el trabajado doméstico.
- La presente **Resolución Comité Nacional de Salario CNS 11-2022** entrará en vigencia **tres meses** luego de su publicación en un diario de circulación nacional.

Para conocer más sobre estas resoluciones
visita nuestro portal www.mt.gob.do



BREVE HISTORIA DEL CONVENIO 189

El Convenio núm. 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajo decente para las trabajadoras y para los trabajadores domésticos del 2011, fue ratificado por la República Dominicana mediante la resolución núm. 104-13, emitida por el Congreso Nacional el 30 de julio del 2013; entrando el convenio en vigencia el 15 de mayo del 2016.

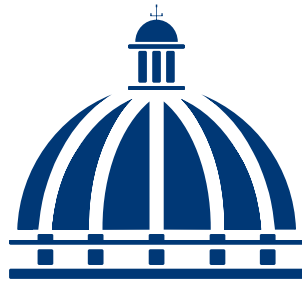
El artículo 62 de la Constitución de la República Dominicana, establece: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho, un deber y una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado. Es finalidad esencial del Estado fomentar el empleo digno y remunerado. Los poderes públicos promoverán el diálogo y concertación entre trabajadores, empleadores y el Estado”.

Así mismo nuestro Código de Trabajo de la República Dominicana, contenido en la ley núm. 16-92, del 29 de mayo de 1992, regulaba este trabajo en su artículo 258 al establecer que: “Trabajadores domésticos son los que se dedican de modo exclusivo y en forma habitual y continúa a labores de cocina, aseo, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus parientes.

No son domésticos los trabajadores al servicio del consorcio de propietarios de un condominio.”

El Convenio núm. 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y para los trabajadores domésticos, establece en su artículo diez (10) lo siguiente: “Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico”.

Se hace necesario fortalecer las condiciones del trabajo doméstico a partir de la ratificación del convenio núm. 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajo decente para las trabajadoras y para los trabajadores domésticos, el cual, de acuerdo a nuestra Constitución adquiere rango constitucional al ser ratificado.”



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

TRABAJO