

EL PROCESO PENAL LABORAL

ANTE EL JUZGADO DE PAZ

El Salario Mínimo y el conocimiento ante el Juzgado de Paz de las Sanciones aplicables en el Marco de las Violaciones al Cumplimiento Oportuno en Virtud de lo que establece el Código de Trabajo de la República Dominicana
Guía Ilustrativa

Autores:

Mario José Ballista Peralta
Alcibíades Díaz Polanco

octubre 2023

Santo Domingo, República Dominicana



Carrera:
Derecho

**TITULO DEL
PROYECTO:**

El Salario Mínimo y el conocimiento, ante el Juzgado de Paz de las Sanciones aplicables en el Marco de las Violaciones al Cumplimiento Oportuno en Virtud de lo que establece el Código de Trabajo de la República Dominicana

**FACILITADORES
ACOMPANANTES:**
Dra. Leonor Martínez Martínez
Licda. Elizabeth Bautista José

AUTORES:
Mario José Ballista Peralta
Alcibiades Díaz Polanco

**03 DE
NOVIEMBRE
2023**

Curso Final de Grado
EL PROCESO PENAL LABORAL ANTE EL
JUZGADO DE PAZ

TEMARIO

❖ CAPÍTULO I

DERECHO DEL TRABAJO Y LAS INFRACCIONES PENALES DE CARÁCTER LABORAL

Introducción.....	5
Casuística.....	6
Base Legal.....	7
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos.....	9
1.1 Concepto y características del trabajo.....	10
1.2 Evolución histórica del trabajo en República Dominicana.....	11
1.3 Principios Fundamentales del Derecho Laboral.....	13
1.4 Inspección del Trabajo.....	14
1.5 Rol y Calidad de las Partes en el Proceso Inicial del Levantamiento del Acta de Infracción.....	18
1.6 Tipos de Sanciones Penales de Carácter Laboral.....	20
1.7 Infracciones Laborales de Naturaleza Penal.....	22
1.8 Procedimiento Administrativo de la Infracción por el Inspector de Trabajo.....	24
1.9 Autoevaluación.....	25



Capítulo I

DERECHO DEL TRABAJO Y LAS INFRACCIONES
CON CARÁCTER LABORAL

LA DERECHO



DEPARTAMENTO
DE CURSO FINAL
DE GRADO

INTRODUCCIÓN

enfaticando en describir e ilustrar cual es la forma más correcta para llevar un proceso de esa naturaleza, el cual es prácticamente desconocido tanto por empleadores como por trabajadores, e incluso para algunos profesionales del Derecho. Para tales fines, se hace necesario el estudio de los sujetos que envuelve la relación de trabajo, así como también el estudio de las consecuencias a las violaciones relativas a las obligaciones y derechos de ambas partes. Este estudio, da lugar a lo que hoy en día se conoce como el Derecho Penal Laboral, el cual resulta en un híbrido de dos importantes ramas del derecho como lo son el Derecho Penal y el Derecho Laboral.

Para tales fines, nos apoyaremos en un estudio de caso práctico en el cual se comete la violación al pago del salario mínimo y la falta de pago de la seguridad social, en donde a raíz de esto, se procede a levantar acta de apercibimiento y posteriores actas de infracciones, llegando a apoderar al Ministerio Público para mediante acto introductorio de acusación apoderar el Juzgado de Paz competente para el conocimiento de las violaciones antes mencionadas.

En este contexto, queremos realizar un investigación exhaustiva de las distintas fuentes del Derecho Penal Laboral y de ahí extraer las informaciones correspondientes para así poder realizar una guía descriptiva e ilustrativa con la finalidad de poder brindar una nueva fuente de investigación para realizar un proceso como el antes mencionado, procurando destacar como se inicia el proceso penal laboral y donde termina, como también los actores competentes en el proceso para juzgamiento de las infracciones que cometen los empleadores, resaltando el rol del Ministerio Público Laboral y de los Inspectores de Trabajo del Ministerio de Trabajo.

Referenciaremos los tipos de violaciones de carácter penal laboral y las sanciones que se establecen para cada una de éstas, tratando de abordar todo el proceso en 3 capítulos de forma que el lector pueda comprender de forma didáctica como llevar a cabo este proceso por ante el Juzgado de Paz que es donde finalmente se resuelve el conflicto.

Es bueno señalar que de acuerdo con lo investigado y consultado en este proyecto quedará más que claro que no se trata de un proceso Laboral ni Penal, más bien de ambos.



VIOLACION AL SALARIO MINIMO ART 193 Y 213 DE CODIGO DE TRABAJO

En fecha 25/05/2023 se presentó al Ministerio de Trabajo la señora Lisaury Zamora, empleada de la Farmacia Adelaida, ubicada en la calle Interior J, No. 56 del sector Lotes y Servicios, Sabana Perdida, y me declaró lo siguiente: " Tengo 05 meses, laborando como vendedora, solo me pagan RD\$ 9, 000. 00, pesos mensuales".

Siendo las 10:00 AM, del día 26/05/2023, me trasladé a la dirección antes indicada, lugar donde se encuentra ubicado el Sr. Ezequiel Herrera, quien dijo ser supervisor de la empresa; procedí a explicarle el motivo de la visita y este me declaró lo siguiente: "Según me informó la encargada ese es el salario que pagamos aquí y esa joven trabaja con nosotros."

La empresa fue apercibida mediante las Actas de Apercibimientos número 140051, dándoles un plazo de dos (02) días para que cumplieran con lo que establecen los Arts. 193, y 213 del Código de Trabajo, el Art. 15 del Reglamento 258/93, sobre el no pago Salario Mínimo, y la presentación de la planilla de personal fijo.

Luego, siguiendo con la investigación en fecha 13/06/2023, entrevisté al Sr, Eddy Garabito, el cual me manifestó lo siguiente: desde hace un mes estoy ahí trabajando, mi salario es de RD\$ 9,000.00 pesos mensuales.

Posteriormente, pude comprobar que la empresa no había cumplido con lo indicado en las Actas de Apercibimientos de fecha 26/05/2023, por lo que procedí a levantarle las correspondientes Actas de Infracciones, las cuales están marcadas con los Números 64851 y 64852, por no cumplir con el pago del salario mínimo, así como tampoco presentar la Planilla de Personal Fijo, violando los Arts., 193, y 213 del Código de Trabajo, además el Art. 15 del Reglamento 258/93, de la Ley 16/92.

BASE LEGAL

Constitución Dominicana en sus artículos 7 y 62 en sus numerales 7 y 9.

Resolución núm. Cns-01-2023 del comité nacional de salarios

Código de Trabajo de República Dominicana

El Convenio 26 de la (OIT)

Reglament o 258-93, numeral 15

Decreto núm. 512-97

Artículo 7.- La República Dominicana es un Estado Social y Democrático de Derecho, organizado en forma de República unitaria, fundado en el respeto de la dignidad humana, los derechos fundamentales, el trabajo, la soberanía popular y la separación e independencia de los poderes públicos.

Artículo 62.- 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.

La Resolución 1-2023 del 8 de marzo del año 2023, estableció las tarifas para el salario mínimo nacional para los trabajadores del sector privado no sectorizado.

Art.193: Establece la obligación de que los empleadores paguen un salario mínimo a sus empleados, y estos salarios pueden variar según la categoría de trabajo y la región geográfica.

Art.213: Queda prohibido pagar a los trabajadores salarios inferiores al mínimo fijado por el Consejo Nacional de Salarios Mínimos. Los contratos de trabajo que establezcan salarios por debajo de este mínimo serán nulos de pleno derecho, y se considerarán como si estuvieran estipulados por el salario mínimo legalmente fijado.

Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores interesados, quienes no podrán rebajarlas por medio de un contrato individual ni, excepto cuando la autoridad competente dé una autorización general o especial, por un contrato colectivo.

Todo empleador está obligado a presentar al Departamento de Trabajo, dentro de los quince días siguientes al inicio de sus actividades, una relación certificada del personal que emplee con carácter fijo por tiempo indefinido o para una obra o servicio determinados, indicando el salario correspondiente a cada trabajador, su nombre, nacionalidad, ocupación, número y serie de la cedula personal de identidad y su sexo, señalando los que están exceptuados de la computación de acuerdo con las disposiciones del Artículo 138 del Código de Trabajo. La planilla de personal fijo se renovará anualmente y se depositará ante el Departamento de Trabajo a más tardar el día 15 de enero.

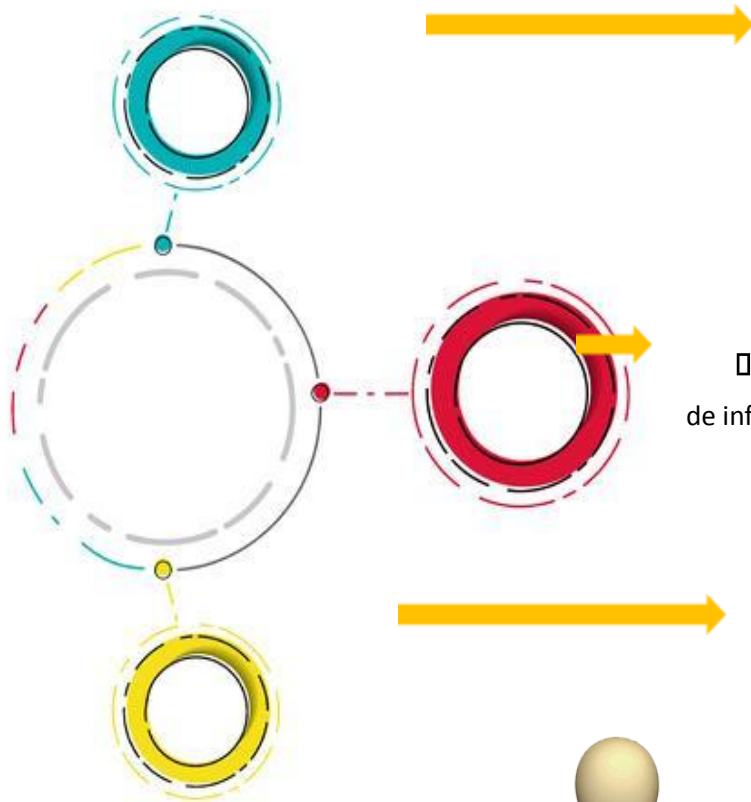
Establece la integración y las funciones del Comité Nacional de Salarios (CNS). El CNS es una entidad encargada de discutir y recomendar ajustes en los salarios mínimos en el país.

OBJETIVO GENERAL



Analizar las etapas del Derecho Penal Laboral para identificar las violaciones al pago del Salario Mínimo y el procedimiento para el levantamiento de las infracciones por parte de los Inspectores de Trabajo y las correspondientes sanciones aplicables acordes al marco legal en la República Dominicana.

OBJETIVOS ESPECIFICOS



□ Examinar el proceso de evolución del Derecho Penal Laboral para identificar el procedimiento establecido para el conocimiento de la sanción Penal Laboral

□ Identificar las sanciones aplicables de acuerdo con el tipo de infracción levantadas por la Inspección del Trabajo

□ Examinar los roles y calidades de las partes durante el proceso del levantamiento de las actas de infracción.



1.1 CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO



Principio I del Código de Trabajo

El trabajo es una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado. Este debe velar porque las normas del derecho de trabajo se sujeten a sus fines esenciales, que son el bienestar humano y la justicia social.

Dicho de otro modo, El trabajo es la realización de actividades por parte de una persona utilizando sus habilidades manuales e intelectuales en coordinación con la naturaleza, herramientas y la tecnología, con el objetivo de obtener un beneficio generalmente económico o de otro tipo.

Características del trabajo



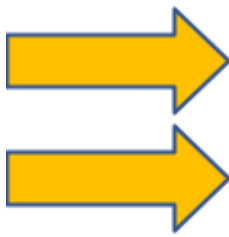
Resulta ser una actividad remunerada. Esta remuneración puede ser en forma de salario fijo, por comisiones, a destajo, entre otras formas.



Tiene una duración determinada. Por lo general, se establece un horario de trabajo que permite a la persona saber cuántas horas al día o a la semana debe trabajar.



Es una actividad que implica un esfuerzo físico o mental, dedicación y compromiso.



Puede ser individual o en equipo.

Dignifica y da sentido

1.2 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO EN REPÚBLICA DOMINICANA



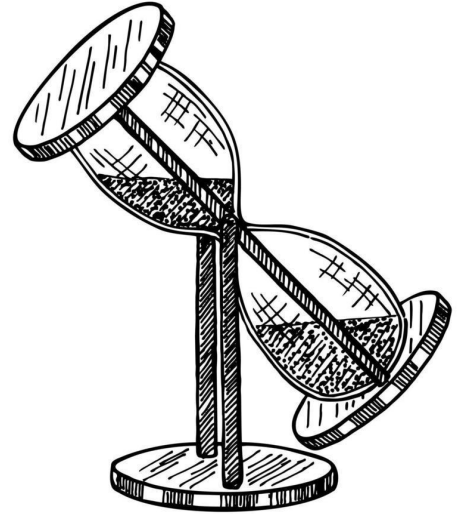
Legislación social y del trabajo en la República Dominicana se inicia en la década de los treinta del siglo XX. Es propiamente uno de los hechos positivos de la llamada era de Trujillo. Aunque en el año 1924 marca el ingreso de la República en la Organización Internacional del Trabajo y en 1925 fue promulgada la Ley 175 sobre descanso dominical y cierre de

establecimientos, la cual fue declarada inconstitucional por la sentencia de la suprema corte de justicia de fecha 28 de abril de 1926, no se adoptaron, antes de 1930, ni un proyecto de convención, para regir como ley, ni una recomendación como compromiso de dictar la futura legislación adoptada a sus principios.

En 1930, el secretario de estado de trabajo y comunicaciones solicitó las opiniones de la OIT sobre un proyecto de código de trabajo, la cual no estuvo de acuerdo sobre una ley de conjunto sobre la materia. El país siguió el conjunto de esta entidad, iniciando entonces un proceso de publicaciones de leyes sociales y del trabajo.

Este proceso se inicia en 1932, con la Ley 352, sobre accidentes del trabajo, la que es sustituida por la Ley 385, de ese mismo año, para la aplicación de esta ley fue votado, también en 1932, el Reglamento 557. Ese mismo año son ratificados los convenios números 1, 5, 7, y 10 de la Organización Internacional del Trabajo. El 20 de noviembre de 1932, se votó la orden departamental No. 3, catálogo de mecanismos destinados a impedir los accidentes del trabajo.

Las leyes más importantes de esta época de nuestra legislación de trabajo lo constituyen la Ley 637 sobre contratos de trabajo, del 16 de junio de 1944, y la Ley 1896, sobre seguro social, del 30 de diciembre de 1948. La primera establece todo un régimen relativo al contrato de trabajo, su naturaleza, elementos básicos y formas de terminación, incluyendo el pago de indemnizaciones legales en caso de ruptura abusiva. Esta ley también trata sobre el procedimiento en caso de litigio. Precisamente esta última parte, está todavía vigente conforme a una resolución del 2 de julio de 1992 de la suprema corte de justicia. Los tribunales de trabajo y los procedimientos creados por el Código de Trabajo de 1951 funcionan por primera vez con el CT de 1992.



La Ley 1896, del 30 de diciembre de 1948, sustituye la Ley 1376, del 17 de marzo de 1947, sobre seguro social obligatorio, facultativa y de familia cubre todas las contingencias tradicionalmente comprendidas en los seguros sociales, pero no protege a todos los trabajadores y no se extiende la protección a los familiares en el seguro social obligatorio de enfermedad. Las contingencias cubiertas por esta ley son enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte. En 1948, se amplió un campo de aplicación con la inclusión de los accidentes de trabajo en el seguro social obligatorio. Este protege a los obreros, cualesquiera que fuese el monto de su remuneración, y a los empleados particulares, cuyo sueldo no exceda de ciertos límites.

La Ley 637, de 1944

La Ley 637, del 16 de junio de 1944, sobre contratos de trabajo, es la ley más importante de las dictadas con anterioridad al código de trabajo, y constituye, propiamente, la derogación de las disposiciones del código civil que hasta este momento regían en la republica las relaciones entre patronos y trabajadores. Ella establecía garantía al salario y a las indemnizaciones laborales, trataba sobre la sustitución de patronos, y disponía protección especial a favor de la mujer en estado de embarazo y de los menores.

El Código de Trabajo de 1951

El CT de 1951 estaba integrado por VIII principios fundamentales y IX libros. Los libros trataban del contrato de trabajo de la regulación privada de las condiciones del contrato de trabajo, de la regulación oficial de las condiciones ordinaria del contrato de trabajo, de la regulación oficial de las condiciones de trabajo de algunos contratos de trabajo, de los sindicatos económicos, de la huelga y paros, de la aplicación de la ley, de la responsabilidad y de las sanciones, disposiciones transitorias. En total, dicho código tenía 693 artículos.

Ley 16-92

El Código de Trabajo, promulgado como la Ley 16-92 el 29 de mayo de 1992 es un instrumento legal que, según sus redactores y sus defensores, persigue la reivindicación de la clase obrera frente a los abusos de la clase empleadora.



Por esta razón, el Código de Trabajo es un instrumento legal que protege exageradamente a los trabajadores. Este deseo del legislador permea todo el contenido, tanto sustancial como procedimental. Se manifiesta, especialmente, en la celosa exigencia de que todo despido, para ser considerado justificado, debe ser fundamentado en una de las causales taxativamente fijadas en el artículo 88. Asimismo, es una exigencia desmedida, que atenta contra la libertad de empresa y sustrae del dominio del empleador toda consideración de costo y conveniencia, que el 80% de los trabajadores de una empresa deben ser dominicanos y que el total de los salarios percibidos por éstos deben equivaler al 80% del pago de todo el personal.

El Código de Trabajo define el contrato de trabajo en su artículo primero como “aquel por el cual una persona se obliga, mediante una retribución, a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de ésta”.

En la Actualidad todo lo relativo al contrato de trabajo, está regulado por la Ley 16/92 del 29 de mayo de 1992, en sus arts. del 1 al 66, ambos inclusive.

1.3 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO LABORAL

Principio I. El trabajo es una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado. Este debe velar porque las normas del derecho de trabajo se sujeten a sus fines esenciales, que son el bienestar humano y la justicia social.

Principio II. Toda persona es libre para dedicarse a cualquier profesión y oficio, industria o comercio permitidos por la ley. Nadie puede impedir el trabajo a los demás ni obligarlos a trabajar contra su voluntad.

Principio III. El presente Código tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses. Consagra el principio de la cooperación entre el capital y el trabajo como base de la economía nacional.

Principio IV. Las leyes concernientes al trabajo son de carácter territorial. Rigen sin distinción a dominicanos y a extranjeros, salvo las derogaciones admitidas en convenios internacionales.

Principio VI. En materia de trabajo los derechos deben ser ejercidos y las obligaciones ejecutadas según las reglas de la buena fe.

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

**Estos son los
Principios del
Código de Trabajo/
Ley 16-92.**

Principio VIII. En caso de concurrencia de varias normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador.

Principio X. La trabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones que el trabajador. Las disposiciones especiales previstas en este Código tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad.

Principio XI. Los menores no pueden ser empleados en servicios que no sean apropiados a su edad, estado o condición o que les impida recibir la instrucción escolar obligatoria.

Principio XII. Se reconocen como derechos básicos de los trabajadores, entre otros, la libertad sindical, el disfrute de un salario justo, la capacitación profesional y el respeto a su integridad física, a su intimidad y a su dignidad personal.

Principio XIII. El Estado garantiza a empleadores y trabajadores, para la solución de sus conflictos, la creación y el mantenimiento de jurisdicciones especiales.

Principio V. Los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores, no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional.

Principio IX. El contrato de trabajo no es el que consta en un escrito, sino el que se ejecuta en hechos.

Principios del Derecho Laboral

Tutelar o protector

Principio de Continuidad Laboral

Este principio, reconocido a favor del trabajador persigue que las relaciones laborales sean estables. Esto porque se ha concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de jornada completa, de tal manera que asegure la continuidad de la permanencia del trabajador en la empresa, protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término.

Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

Libertad sindical

Principio Protector

Principio Supremacía de la Realidad

Este principio alude a la función esencial que cumple el ordenamiento jurídico laboral, esto es, el establecimiento de la realidad.

Este principio apunta a evitar el fraude laboral. Normalmente aparecerá en las legislaciones laborales una disposición que señale: **“Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio.”**

Principio de Razonabilidad

Es un principio bastante general que establece la idea de lo razonable como criterio interpretativo de aquellas situaciones en que producto de errores, confusiones, de simulación o de fraude es necesario establecer el verdadero alcance de las cláusulas o de las situaciones jurídicas, para no generar arbitrariedades o injusticias que no resulten razonables.

Principio de Irrenunciabilidad

Es un principio bastante general que establece la idea de lo razonable como criterio interpretativo de aquellas situaciones en que producto de errores, confusiones, de simulación o de fraude es necesario establecer el verdadero alcance de las cláusulas o de las situaciones jurídicas, para no generar arbitrariedades o injusticias que no resulten razonables.

Principio de Libertad Sindical

Este es un principio referido a la génesis, aplicación e interpretación del Derecho Colectivo del Trabajo.

Otros Principios del Derecho de Trabajo son:

- ➔ Principio de buena fe
- ➔ Principio de la condición más beneficiosa
- ➔ Principio de igualdad de trato
- ➔ Principio a favor de la duda
- ➔ Principio de gratuidad

1.4 LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL MINISTERIO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DOMINICANA

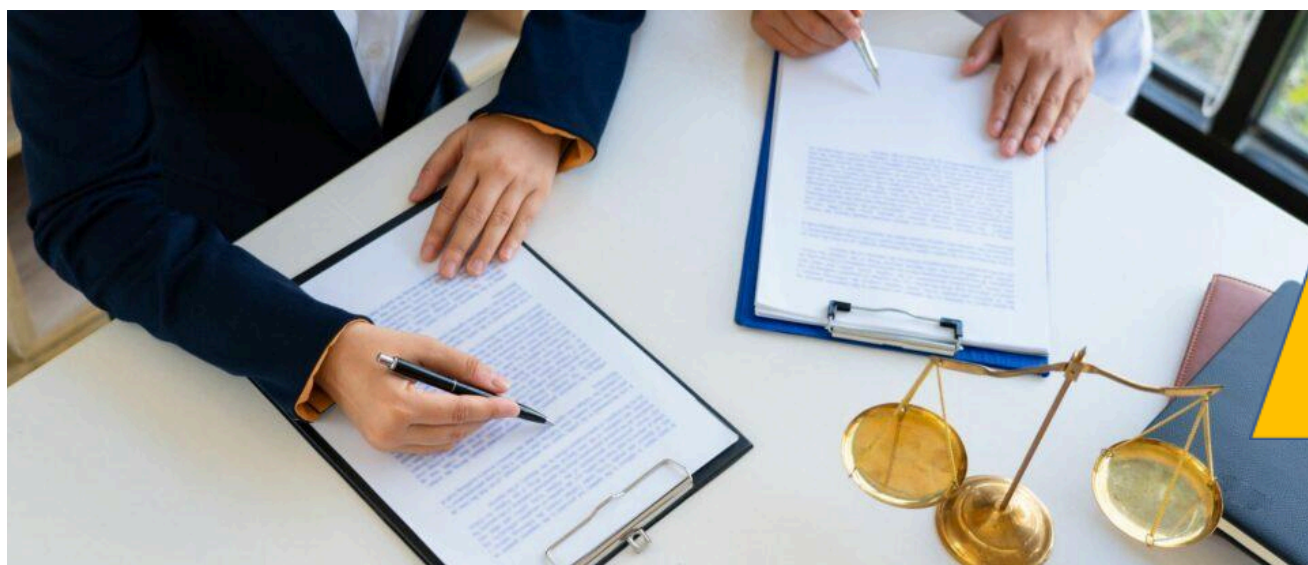


La Inspección del Trabajo en la República Dominicana es llevada a cabo por el Ministerio de Trabajo, por medio de los Inspectores de Trabajo, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones laborales en el país. Este proceso busca proteger los derechos de los

trabajadores y promover un ambiente laboral justo y seguro. Es el proceso oficial y regulado en el marco del Código de Trabajo de la República Dominicana (Ley No. 16-92) mediante el cual los inspectores de trabajo tienen la responsabilidad de verificar el cumplimiento de las regulaciones laborales y de seguridad en el trabajo por parte de los empleadores y trabajadores. Su objetivo principal es garantizar condiciones laborales justas, seguras y saludables para todos los trabajadores.

La inspección de trabajo es esencial para garantizar que se respeten los derechos laborales, se mantengan estándares de seguridad y salud ocupacional y se fomente un ambiente laboral justo y equitativo.

El objetivo de la legislación penal en relación con las violaciones laborales es garantizar la protección de los derechos laborales, promover un entorno laboral justo y seguro, y sancionar a aquellos que cometan abusos o infrinjan la ley en el ámbito laboral. Las sanciones por violaciones penales de carácter laboral pueden variar, pero generalmente incluyen multas, penas de prisión, indemnizaciones a las víctimas y otras medidas correctivas. Algunos ejemplos de violaciones penales de carácter laboral incluyen el trabajo infantil, el trabajo forzado, la trata de personas con fines laborales, la explotación laboral, el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, el fraude laboral, la discriminación laboral, el acoso laboral, el incumplimiento de los contratos laborales, entre otros.



Dentro de las observaciones realizadas por los Inspectores durante las Inspecciones Laborales, y de acuerdo con nuestro Código Laboral y el Convenio 81 de la Organización Internacional Del Trabajo, se encuentran:

- Artículo 3:** El sistema de inspección estará encargado de:
- (a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre condiciones de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;
 - (b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;
 - (c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente prohibidos por las disposiciones legales existentes.

Artículo 12: Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados:

- (a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección;
- (b) para entrar libremente en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que existe un motivo a inspección; y
- (c) para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para asegurarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente y, en particular:

- (i) para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de un establecimiento sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
- (ii) para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la autoridad nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, para comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales, y para obtener copias o extractos de los mismos;
- (iii) para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales;
- (iv) para tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las sustancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito.

Al efectuar una inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos que considere que dicha notificación pueda perjudicar el desempeño de sus funciones.

Convenio 81 de la OIT

Convenio 81 de la OIT

CONVENIO 81
SOBRE LA
INSPECCIÓN DEL
TRABAJO

Ley 16-92

- ✓ **Visita de Inspección:** Durante la visita de inspección, los inspectores revisan diferentes aspectos del lugar de trabajo, incluyendo condiciones laborales, salarios, horarios de trabajo, seguridad y salud ocupacional, contratos laborales, entre otros.
- ✓ **Entrevistas:** Los inspectores pueden entrevistar a empleadores y trabajadores para obtener información detallada sobre las condiciones laborales y resolver posibles discrepancias.
- ✓ **Verificación de Documentos:** Se verifica que los empleadores estén cumpliendo con la documentación requerida, como contratos laborales, registros de pago, registros de horas trabajadas, entre otros.
- ✓ **Identificación de Incumplimientos:** Si se identifican irregularidades o incumplimientos de las leyes laborales, se emiten recomendaciones y actas de apercibimiento para corregir estas deficiencias en un plazo determinado.
- ✓ **Sanciones:** Las sanciones por violación de las disposiciones del código, pueden ser penales o disciplinarias. Las sanciones penales se aplican a empleadores y trabajadores. Las sanciones disciplinarias se aplican a los funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado de Trabajo y de los tribunales de trabajo.
- ✓ **Seguimiento:** Después de emitir recomendaciones o sanciones, los inspectores pueden realizar un seguimiento para verificar si se han implementado las correcciones necesarias.
- ✓ **Colaboración y Educación:** El Ministerio de Trabajo también trabaja en la sensibilización y educación de empleadores y trabajadores sobre sus derechos y responsabilidades laborales.



1.5 ROL Y CALIDAD DE LAS PARTES EN EL PROCESO INICIAL DEL LEVANTAMIENTO DEL ACTA DE INFRACCIÓN



El proceso inicial del levantamiento del acta de infracción en el marco del Código de Trabajo de la República Dominicana involucra a diversas partes, cada una con roles específicos y obligaciones legales que garantizan la transparencia, el cumplimiento y la protección de los derechos laborales.



Inspector de Trabajo:

El inspector de trabajo es un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo de la República Dominicana para llevar a cabo inspecciones laborales y verificar el cumplimiento de las regulaciones laborales por parte de los empleadores. Su rol es crucial en garantizar que se cumplan las normativas laborales y se protejan los derechos de los trabajadores. El inspector debe actuar de manera imparcial, objetiva y competente durante todo el proceso de inspección. Esto implica la recopilación de pruebas, la documentación detallada de los hallazgos y la emisión de recomendaciones o sanciones según corresponda.



Empleador: El empleador tiene la obligación de proporcionar al inspector acceso a las instalaciones, registros y documentos relacionados con las condiciones laborales. El empleador debe cooperar plenamente con el proceso de inspección y no interferir en su desarrollo. Además, en caso de que se identifiquen infracciones, el empleador tiene la responsabilidad de corregir las deficiencias señaladas y ajustarse a las regulaciones laborales establecidas.

Trabajadores y Representantes:

Los trabajadores, tienen derecho a activamente en el proceso de inspección y sus preocupaciones relacionadas con las condiciones laborales. Si existen representantes sindicales o comités de trabajadores, tienen la facultad de



participar
expresar

y garantizar que se protejan los intereses de los empleados. El inspector debe brindar la oportunidad a los trabajadores y sus representantes de proporcionar información adicional, hacer preguntas y expresar sus inquietudes durante la inspección.

participar



Testigos: En ocasiones, se pueden presentar testigos durante el proceso de inspección para respaldar o corroborar los hallazgos. Estos testigos pueden ser otros empleados, personas que tengan conocimiento de las prácticas laborales o incluso expertos en áreas específicas relevantes para la inspección.

En resumen, el proceso inicial del levantamiento del acta de infracción en la República Dominicana involucra múltiples partes con roles y responsabilidades específicos. El cumplimiento de las leyes laborales y la protección de los derechos de los trabajadores son los pilares fundamentales de este proceso. La calidad del proceso radica en la imparcialidad, cooperación y transparencia de todas las partes involucradas para garantizar un entorno laboral justo y conforme a las normativas legales vigentes.

1.6 TIPOS DE SANCIONES PENALES DE CARÁCTER LABORAL

Tipos de sanciones penales:

El ordenamiento jurídico penal del derecho laboral lo encontraremos en el artículo 720 del Código de Trabajo y expresa:



INFRACCION

LEVES

GRAVES

MUY GRAVES

Cuando se desconozcan, obligaciones meramente formales o documentales, que no incidan en la seguridad de las personas ni en las condiciones de trabajo, y es sancionada con multa de uno a tres salarios mínimos.

Cuando se transgredan normas referentes a los salarios mínimos, a la protección del salario al descanso semanal, a las horas extraordinarias y a todas aquellas relativa a la seguridad e higiene en el trabajo, siempre que no pongan en peligro la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, se reportan graves el incumplimiento a los convenios colectivos.

cuando se transgredan normas referentes a los salarios mínimos, a la protección del salario al descanso semanal, a las horas extraordinarias y a todas aquellas relativas a la seguridad e higiene en el trabajo, siempre que no pongan en peligro la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, se reportan graves el incumplimiento a los convenios colectivos.

Con multa de una a tres salarios mínimos.

Con multa de tres a seis salarios mínimos.

Con multa de siete a doce salarios mínimos.

Las sanciones penales se aplican a empleadores y trabajadores.

En caso de reincidencia se aumentará en un cincuenta por ciento de su valor.

Sanciones Disciplinarias

- ✓ **Art. 717.** - Las sanciones disciplinarias contra los funcionarios y empleados del Ministerio de Trabajo son aplicables por el ministro del ramo. Están sujetas a recurso ante el presidente de la República.
- ✓ **Art. 718.** - Las sanciones disciplinarias contra los funcionarios y empleados de los tribunales de trabajo son aplicadas por los jueces presidentes de éstos. No están sujetas a ningún recurso.

Las sanciones disciplinarias son las siguientes:

1. Amonestación en privado;
2. Amonestación ante el personal;

3. Multa que no puede ser mayor de veinticinco por ciento del sueldo mensual del funcionario o empleado;

4. Suspensión temporal del funcionario o empleado, sin disfrute de sueldo, hasta por un mes;

5. Destitución. Esta última sanción sólo puede imponerla el presidente de la República.

1.7 INFRACCIONES LABORALES DE NATURALEZA PENAL



Comprobación de las Infracciones Laborales:

Two blue cursive signatures. The first signature is on the left and the second is on the right. Both are written in a fluid, handwritten style.

De acuerdo con el artículo 431, es el inspector de trabajo encargado de comprobar la existencia de una infraestructura laboral y es el que tiene potestad para levantar un acta de infracción, contra la persona que su causa justificada no comparece a la mediación Artículo 679.

Desde que se comprueba la infracción a las leyes o reglamentos de trabajo, se levantará un acta de notificación por medio de la cual se le dará al empleador un plazo para que cumpla lo dispuesto en la norma legal, corresponde a cada inspector de trabajo, indicar el plazo o que se dará al jefe de la empresa para que corrija la situación.

El acta de infracción debe incluir las siguientes menciones:

- Nombre del inspector que la redacta.
- Lugar, fecha y hora y circunstancia de la infracción.
- Nombre, profesión y domicilio de los testigos si los hay.

El acta debe ser firmada por el infractor, el inspector y los testigos y si no han podido o no querer firmarla, debe el inspector hacerlo constar (art. 439).

En ausencia de este proceso, la acción pública puede ponerse en momento, como resultado de una constitución en parte civil de la víctima o si la acción pública tiene conocimiento de la infracción, puede proseguir sin que haya una constitución en parte civil.

Además de los empleadores y los sindicatos de trabajadores, puede ser pasible de sanciones penal laboral, las asociaciones de empleadores y trabajadores organizadas también bajo otra modalidad que no sea la sindical.

211

De la infracción del artículo

del Código de Trabajo:

Este artículo dispone, se castigan como autor de fraude y se le aplicaran las penas establecidas en el artículo 401 del Código Penal según la cuantía a todas las personas que contraten trabajadores y no les paguen la remuneración que le corresponda en la fecha estipulada o a la terminación de la obra o servicio comprendido.

Cuando el infractor de este artículo sea una persona moral, la pena prevista se aplicará a los administradores gerentes, representantes o personas que tengan la dirección de la empresa.

En requerimiento de puesta en mora a la persona en falta debe hacerse por medio del procurador fiscal quien citará a las personas interesadas y levantará acta de sus declaraciones, dicho funcionario concederá a la persona en falta en plazo de no menos de cinco días, ni más de quince días para que cumplan con su obligación.

5

No menos de cinco días,

Ni más de quince días.

15

Si la persona requerida no obtempera a la citación del procurador será puesta en movimiento la acción pública.



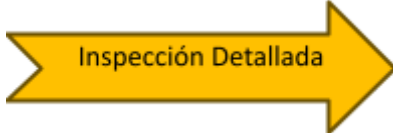
1.8 PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE LA INFRACCIÓN POR EL INSPECTOR DE TRABAJO



Se trata de un proceso reglamentado por el Código de Trabajo (Ley No. 16-92) que tiene como objetivo verificar y sancionar las violaciones a las regulaciones laborales por parte de los empleadores. Este procedimiento se desarrolla a través de varias etapas, garantizando la transparencia, el debido proceso y la protección de los derechos laborales. Las etapas principales del procedimiento son:



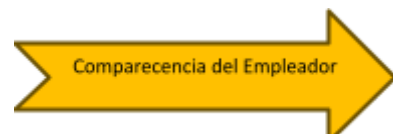
Cuando un inspector de trabajo detecta una posible infracción laboral, notifica al empleador por escrito sobre las deficiencias identificadas. Esta notificación incluye los detalles de la violación, las regulaciones laborales infringidas y un plazo para corregir la situación.



El inspector lleva a cabo una inspección más detallada y exhaustiva para verificar si se han realizado las correcciones requeridas en el plazo estipulado. Durante esta inspección, se recopilan pruebas, registros y testimonios relevantes.



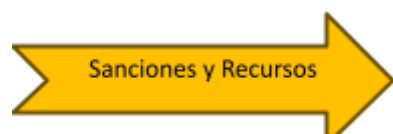
Si el empleador no ha corregido las deficiencias en el plazo establecido, el inspector elabora un informe de inspección. Este informe detalla los hallazgos, las pruebas recopiladas y la descripción de las violaciones cometidas.



El empleador tiene el derecho de comparecer ante el inspector de trabajo para presentar su defensa y proporcionar información adicional. Durante esta comparecencia, se pueden discutir los hallazgos y las violaciones señaladas.



Basado en los hallazgos de la inspección y la información presentada por el empleador, el inspector emite una decisión que puede incluir recomendaciones de corrección, sanciones y medidas a tomar para garantizar el cumplimiento futuro.



Si se determina que se han cometido infracciones graves, el inspector puede imponer sanciones de acuerdo con la gravedad de la situación. El empleador tiene el derecho de apelar la decisión del inspector ante la autoridad competente.

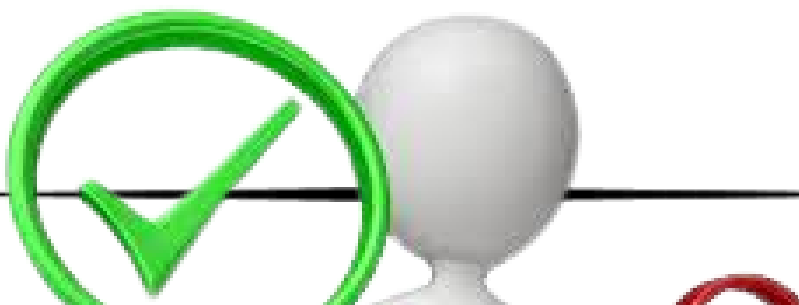
1.9 AUTOEVALUACION



Ejercicios de autoevaluación

Conteste F o V según el enunciado.

1. _____ La violación al salario mínimo se encuentra sustentada en el artículo 189 del Código Laboral Dominicano.
2. _____ Los trabajadores están obligados a aceptar cualquier propuesta salarial por parte del trabajador.
3. _____ Los inspectores de trabajo forman parte del equipo de gestión humana de las empresas y las representan ante los temas legales que se puedan presentar.
4. _____ El empleador y trabajador están facultados para acordar el pago de un salario por debajo del salario mínimo establecido por el CNS.
5. _____ El inspector de trabajo, es un funcionario designado por el ministerio de trabajo de trabajo de la República Dominicana para llevar a cabo inspecciones laborales y verificar el cumplimiento de las regulaciones laborales por parte de los empleadores.
6. _____ El empleador no tiene la obligación de proporcionar al inspector acceso a las instalaciones, registro, y documentos relacionados con las condiciones laborales.
7. _____ En ocasiones, se puede presentar testigos durante el proceso de inspección para respaldar o corroborar los hallazgos.
8. _____ El procedimiento administrativo de la infracción por un inspector de trabajo República Dominicana, no es un proceso reglamentado por el código de trabajo (ley 16-9
9. _____ Basado en los hallazgos de la inspección y la información presentada por el empleador, no tiene el inspector la obligación de emitir una decisión que puede incluir recomendaciones de corrección, sanciones, y medidas a tomar para garantizar el cumplimiento futuro.
10. _____ El empleador no tiene el derecho de comparecer ante el inspector de trabajo para presentar su defensa y proporcionar información adicional.





CAPITULO 2

**Apoderamiento y Procedimiento para Conocer de las
Infracciones Penales de Carácter Laboral.**

TEMARIO

❖ **CAPÍTULO II Apoderamiento y el Procedimiento para conocer de las
Infracciones Penales de Carácter Laboral**

Objetivo General.29

Objetivos Específicos.....	30
Contexto.....	31
2.1 Elementos constitutivos y requisitos para la configuración las infracciones laborales.....	32
2.2 Aplicación del principio “lo laboral mantiene lo penal en estado”	33
2.3 Competencia de las partes en la Fase Procesal.....	34
2.4 Remisión del Acta al Ministerio Público y su formalidad.....	35
2.5 Procedimiento de Conciliación en materia de Sanciones Penales Laborales.....	36
2.6 Procedimiento por Contravenciones y su aplicación en las Infracciones de Carácter Laboral.....	38
2.7 Prescripción de la acción en las infracciones penales de carácter laboral.....	39
2.8 Autoevaluación.....	40

OBJETIVO GENERAL



Analizar apoderamiento y el procedimiento para conocer de las Infracciones Penales de Carácter Laboral

OBJETIVOS ESPECIFICOS



Identificar los Elementos Constitutivos establecidos en nuestra Legislación para la Configuración de las Infracciones en materia laboral.

Analizar en contexto el procedimiento de conciliación en materia de Sanciones Penales Laborales

Identificar los plazos para la prescripción de la Acción en cuanto al conocimiento de las Infracciones laborales de carácter penal.



CONTEXTO

EL presente capítulo inicia con el levantamiento del Acta de Infracción por parte del Ministerio de Trabajo a través de sus Inspectores de Trabajo, contra la razón social Farmacia Adelaida por comprobarse que la misma no realizaba el pago de salario mínimo correspondiente a su tipificación como microempresa. Además, se observó que la misma tampoco presentaba planilla de personal fijo, esto en violación de los artículos 193 y 213 del Código de Trabajo y el artículo 15 del Reglamento 258/93, por lo que, al no obtemperar al apercibimiento para que normalizaran su situación, les fueron levantadas las correspondientes Actas de Infracción.

Ante lo descrito, fue apoderado el Ministerio Público a los fines de iniciar el procedimiento para el ejercicio de la Acción Penal Laboral en contra de la referida empresa.



2.1 ELEMENTOS CONSTITUTIVOS Y REQUISITOS PARA LA CONFIGURACIÓN LAS INFRACCIONES LABORALES

En la República Dominicana, las infracciones laborales se rigen por la Ley No. 16-92, que establece las normas laborales en el país. Los elementos constitutivos y requisitos para la configuración las de infracciones laborales pueden variar según la naturaleza de la infracción, pero en general, se pueden identificar algunos elementos comunes.

Normativa Laboral

La infracción laboral debe estar relacionada con una violación de la legislación laboral vigente en la República Dominicana. Esto puede incluir la Ley No. 16-92 y su reglamento, así como otros convenios y acuerdos laborales aplicables.

Para que se configure una infracción laboral, debe existir una acción u omisión por parte del empleador o del trabajador que viole las leyes laborales. Por ejemplo, el no pago de salarios, la falta de registro de empleados, el incumplimiento de horas laborales, etc.

Acción u Omisión

Perjuicio o Riesgo para los Trabajadores

La infracción debe causar perjuicio a los trabajadores o poner en riesgo sus derechos laborales. Esto significa que la acción u omisión debe tener un impacto negativo en los empleados en términos de condiciones laborales, remuneración, seguridad en el trabajo, etc.

En algunos casos, la intencionalidad puede ser un factor importante para determinar la gravedad de la infracción. Algunas infracciones pueden ser consideradas más graves si se demuestra que fueron cometidas de manera intencionada.

Intencionalidad

Evidencia

Para que se pueda demostrar una infracción laboral, generalmente se requiere evidencia sólida que respalde las afirmaciones de la parte afectada. Esto puede incluir documentos, testimonios, registros de tiempo, pruebas de pago, entre otros.

La Ley No. 16-92 establece las sanciones y penas aplicables a las infracciones laborales. Las sanciones pueden incluir multas, indemnizaciones a los trabajadores afectados y otras medidas correctivas.

Sanciones y Penas

2.2 APLICACIÓN DEL PRINCIPIO “LO LABORAL MANTIENE LO PENAL EN ESTADO”

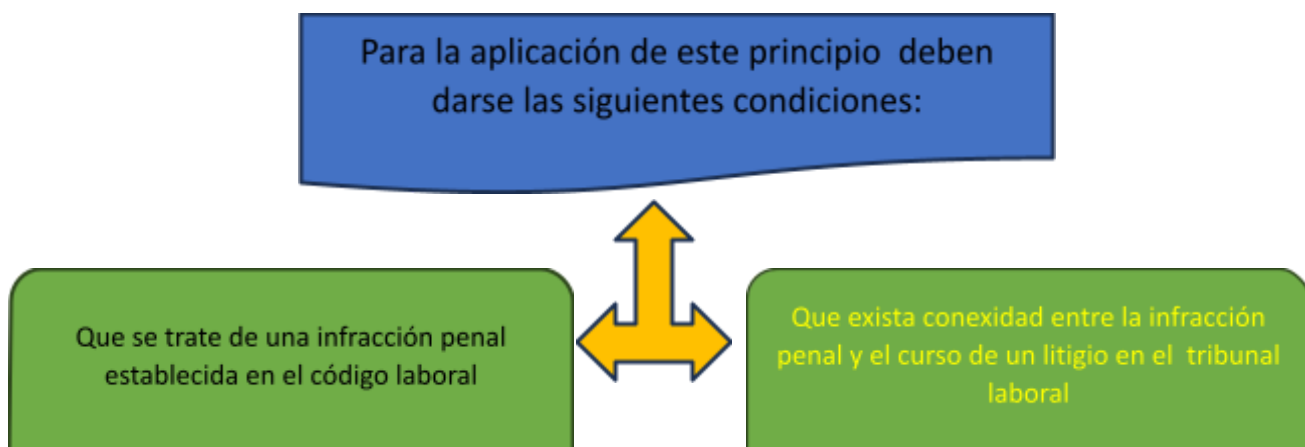
Como se ha podido ver en el artículo 441 del Código de Trabajo, las informaciones contenidas en las actas de infracción se certifican como ciertas y gozan la presunción iuris tantum, así que, cualquier tipo de violación al derecho de trabajo podría dar lugar a sanciones de carácter penal.

Para entender mejor el principio “lo laboral mantiene lo penal en estado”, es preciso recordar lo que es el Derecho Penal Laboral, por ser esta la disciplina que se encarga de establecer las sanciones por las acciones u omisiones frente a las violaciones a las normas laborales.

Cierto es que, de acuerdo con nuestro código laboral, la gran mayoría de las violaciones cometidas por cada uno de los actores de la relación laboral son sancionadas por los tribunales laborales por medio a los procedimientos que se han establecido para ello. Sin embargo, debido a la gravedad de algunas violaciones en materia laboral, han sido establecidas por el legislador sanciones del tipo penal para cada una de estas de acuerdo con su gravedad, y es a este conjunto de violaciones sancionadas penalmente a lo que llamamos Derecho Penal Laboral.

Es por esta vinculación de lo laboral con lo penal que existe la confusión al interpretar el principio “lo laboral mantiene lo penal en estado”, dado que, en realidad, lo que mantiene en estado lo penal es precisamente lo penal laboral.

Pero, para que la aplicación de este principio tenga lugar, es preciso que la acción pública esté basada en una infracción laboral que conlleve una sanción penal y que exista una conexidad tal que haga que la decisión laboral sea determinante al momento de conocerse la acción penal.



Ejemplo:



Un tribunal penal, que conoce sobre un trabajador acusado de robo, no tiene que sobreseer a lo laboral, ya que no se trata de un ilícito tipificado en el código de trabajo, sino que es un delito penal propiamente dicho.

Es importante aclarar que esta máxima se aplica en los tribunales de trabajo, NO así a los Juzgados de Paz.

2.3 COMPETENCIA DE LAS PARTES EN LA FASE PROCESAL



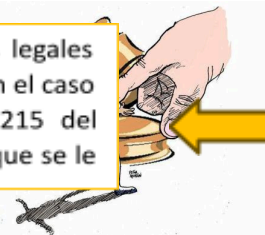
Ministerio Público. Quien es el sujeto activo de la acción penal laboral por ser el único funcionario facultado para ejercer dicha acción por el poder que le ha delegado la sociedad a través de la ley.

Juzgado de Paz. El legislador optó por darle competencia a los Juzgados de Paz para el conocimiento de las infracciones penales de carácter laboral.



El Juez. Quien es el encargado de la dirección del juicio y velar por el cumplimiento de los procedimientos aplicables a la materia. Es el responsable de instituir las sanciones pertinentes relativas a la materia.

Parte acusada. Persona moral o física, infractor de las disposiciones legales establecidas en la normativa laboral, el cual es señalado de violentar, en el caso de la especie, los artículos 193 y 213 del Código de Trabajo y 215 del Reglamento 258/93. Tiene plena competencia para defenderse de lo que se le imputa.



Abogado del Acusado. Cuya labor consiste es desmontar las acusaciones y las pruebas aportadas por la parte acusadora en contra de su cliente, el acusado.

Testigo. Persona que declara ante un el juez sobre su percepción o conocimiento de lo que se discute acerca de unos hechos y circunstancias relacionadas con lo que es objeto de juicio y que son considerados relevantes por alguno de los litigantes a los fines de hacer justicia.



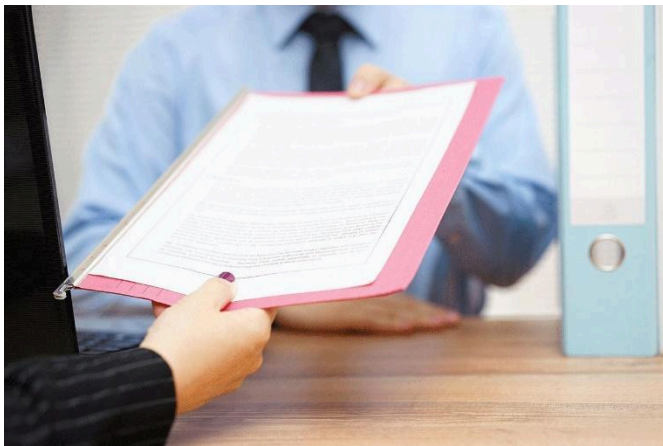
Perito. Persona que proporciona un análisis técnico e independiente, sobre unos hechos y pruebas objetivas, que ayuden al tribunal a dictar una resolución justa



Actor Civil. Es la persona que lleva delante los intereses civiles en el proceso penal y que ejerce la acción civil contra el imputado o contra quien sea el demandado civil



2.4 REMISIÓN DEL ACTA AL MINISTERIO PÚBLICO Y SU FORMALIDAD



Sorprendida y comprobada la infracción, el original y el duplicado del acta correspondiente serán remitidos al Departamento de Trabajo, el cual archivará el duplicado y remitirá el original, en los cinco días de su recibo, al tribunal represivo competente, para los fines de ley. El triplicado se entregará al infractor o a su representante. La remisión del original y el duplicado al Departamento de Trabajo debe ser hecha en los tres días de su fecha.

INSPECTOR
PUBLICO



REPRESENTANTE LOCAL



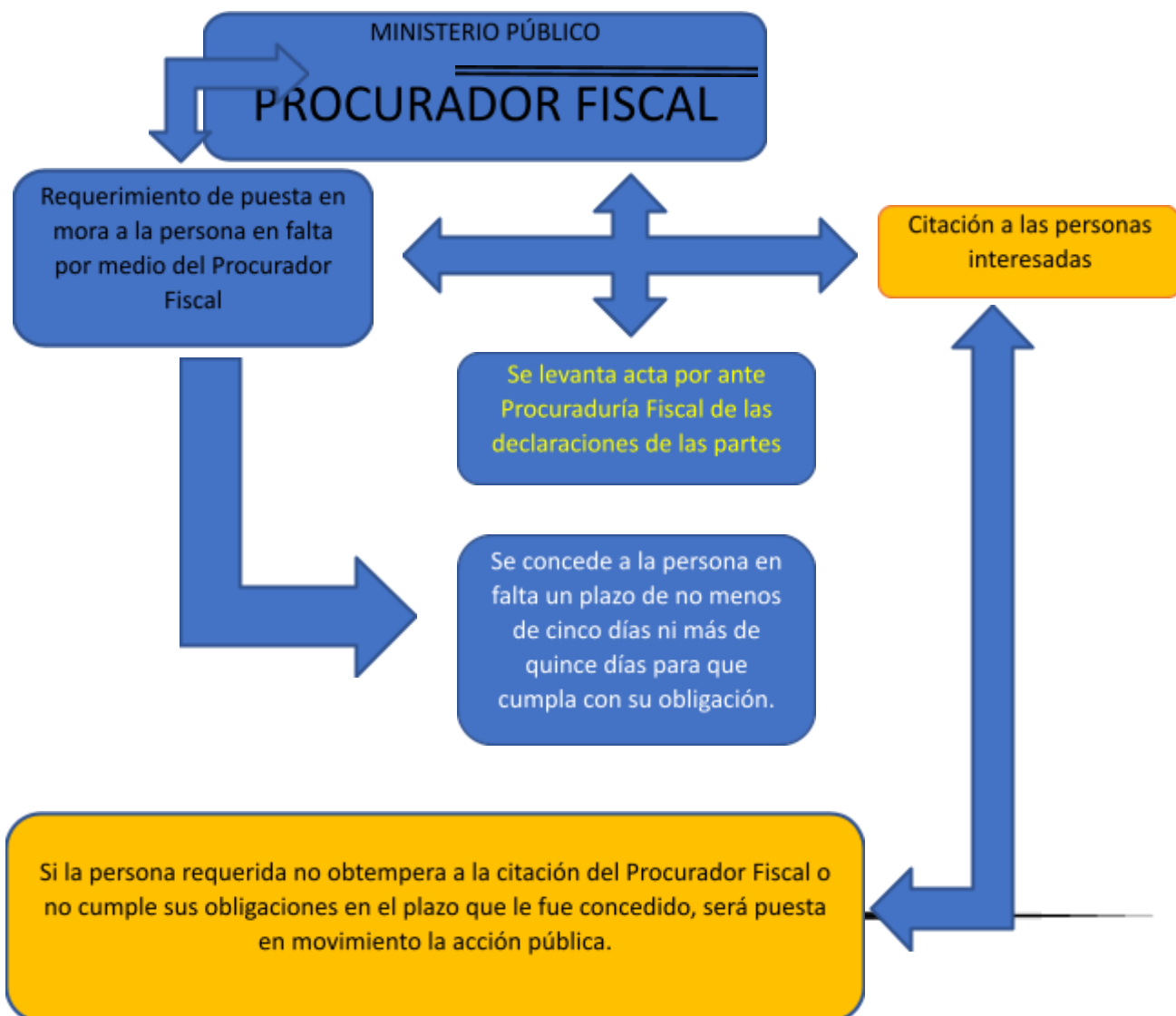
MINISTERIO



Art. 715. La aplicación de las sanciones penales que establece este Código de Trabajo y los reglamentos dictados o que dictare el Poder Ejecutivo en materia de trabajo, está a cargo de los juzgados de paz.

2.5 PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN EN MATERIA DE SANCIONES PENALES LABORALES

La acción se inicia con el apoderamiento del Procurador Fiscal y éste deberá iniciar una fase de conciliación. Para tales fines, el Ministerio Público agota el siguiente procedimiento previo al apoderamiento del Juzgado de Paz para el conocimiento:



PRINCIPIO XIII

Se instituye como obligatorio el preliminar de la conciliación. Esta puede ser promovida por los jueces en todo estado de causa.



Agotada esta fase, y sin darse conciliación alguna, el ministerio público apodera al tribunal competente (en este caso el Juzgado de Paz correspondiente), en donde nueva vez se da lugar a la conciliación, por lo que el juez, durante la audiencia dará la oportunidad a las partes para llegar a la conciliación.

2.6 PROCEDIMIENTO POR CONTRAVENCIONES Y SU APLICACION EN LAS INFRACCIONES DE CARÁCTER LABORAL

Partiendo de la **Resolución 1142** del año 2005, se estableció que la materia penal laboral registre en apego a nuestro Código Procesal Penal, en cuanto al Procedimiento por Contravenciones señalado a la altura del artículo 354 y siguientes, el cual prevé que, el juzgamiento de las contravenciones se inicia con la presentación de la acusación de la víctima o del ministerio público o la solicitud del funcionario a quien la ley le atribuye. Debe contener:

La identificación del imputado y su domicilio

La descripción sucinta del hecho atribuido, consignando el tiempo, lugar de comisión u omisión

La cita de las normas legales infringidas

Art. 355.- Citación a juicio. Sin perjuicio de que las partes puedan comparecer voluntariamente, la víctima, el ministerio público o el funcionario competente deben citar al imputado con indicación del juez o tribunal, la fecha y la hora de la comparecencia.

La indicación de los elementos de prueba, acompañando los documentos y los objetos entregados o secuestrados; y

Art. 356.- Juicio. Recibida la acusación o requerimiento, el juez, si no ha intervenido una citación previa, convoca a las partes a juicio inmediatamente y siempre dentro de los tres días siguientes. El imputado, al inicio del juicio, manifiesta si admite su culpabilidad. De lo contrario se continúa con la audiencia, en cuyo caso el imputado

La identificación y firma del solicitante. Basta como requerimiento un formulario en el que se consignen los datos antes mencionados. La acusación de la víctima puede presentarse oralmente y sin indicar las normas legales infringidas, las cuales son precisadas por el juez al inicio del juicio.



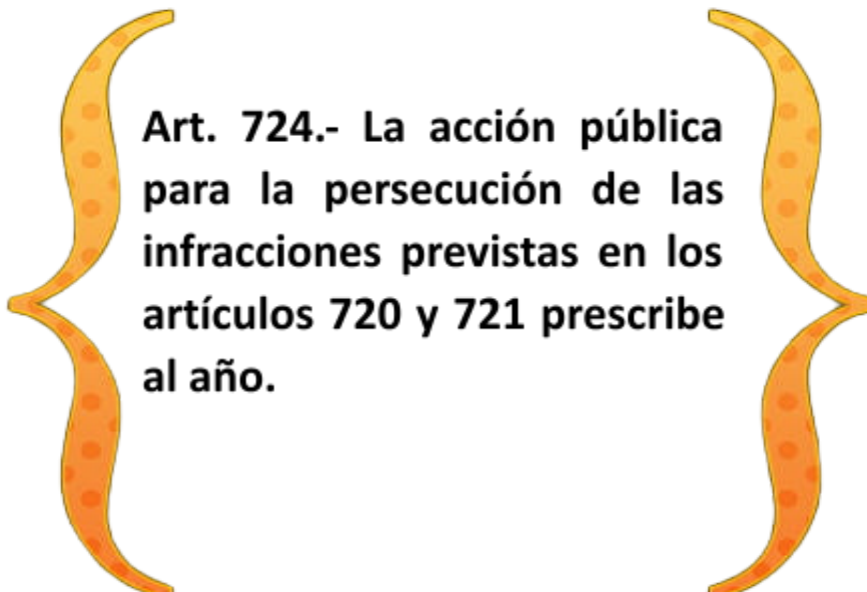
El juicio se realiza en una sola audiencia, aplicando las reglas del procedimiento común, adaptadas a la brevedad y sencillez. La conciliación procede en todo momento.

2.7 PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN EN LAS INFRACCIONES PENALES DE CARÁCTER LABORAL

La prescripción es una institución jurídica en la que se manifiesta un determinado efecto jurídico por el transcurso de un período de tiempo dado y se corresponde con el plazo que delimita el período de tiempo en el que puede llevarse a cabo una determinada actuación, transcurrido el cual está ya no es posible.

Esto significa, que el sujeto activo de la acción penal laboral y por ende del Procedimiento Penal Laboral, no es el Inspector de Trabajo, sino, como en el derecho ordinario, es el representante del Ministerio Público que corresponda; único funcionario facultado para ejercer dicha acción, por el poder que le ha delegado la sociedad a través de la ley.

El plazo establecido para ejercer dicha acción antes de su prescripción se encuentra en el artículo 724 del Código de Trabajo dominicano que expresa:



Art. 724.- La acción pública para la persecución de las infracciones previstas en los artículos 720 y 721 prescribe al año.

Ejercicios de autoevaluación

Conteste F o V según el enunciado.



1. _____ El sujeto activo de la acción penal laboral y por ende del Procedimiento Penal Laboral, no es el Inspector de Trabajo.
2. _____ El juzgamiento de las contravenciones se inicia con la presentación de la acusación.
3. _____ La sentencia no se hace constar en el acta de la audiencia.
4. _____ El tribunal competente para conocer de las infracciones denominadas contravenciones en materia penal laboral es el juzgado de paz.
5. _____ El principio IX instituye como obligatorio el preliminar de la conciliación. Esta puede ser promovida por los jueces en todo estado de causa.



CAPITULO III

Incidencias e Intervención de las partes en el conocimiento del proceso ante el Juzgado de Paz

❖ CAPÍTULO III Incidencias e Intervención de las Partes en el Conocimiento del Proceso ante el Juzgado de Paz.

Objetivo General.....	43
Objetivos Específicos.....	44
3.1 Sujetos Procesales.....	45
3.2 Acto Improductivo de demanda. Función del Ministerio Público.....	47
3.3 Demanda en intervención voluntaria por el trabajador afectado.....	48
3.4 Representación legal del SDSS y su intervención en el proceso.....	49
3.5 Medios de defensa utilizados por el imputado.....	50
3.6 Incidentes que pueden plantearse en el curso del proceso.....	51
3.7 Errores de fondo y forma cometidos en la redacción del acta de infracción que pueden dar lugar a la anulación del proceso o la inadmisibilidad de la acción.....	52
3.8 La sentencia y su ejecución. Prescripción y alcance.....	53
3.9 Autoevaluación.....	56
Conclusión.....	57
Bibliografía.....	5
8	
Respuestas Autoevaluaciones.....	59
Anexos.....	6
0	

OBJETIVO GENERAL



Analizar las incidencias e intervenciones que pueden presentarse durante el conocimiento de las infracciones por ante el juzgado de paz

OBJETIVOS ESPECÍFICOS



Reconocer los medios de defensa utilizados por el imputado durante el proceso penal laboral.

Analizar los posibles incidentes que pueden conjugarse en el curso del proceso.

Explicar lo relativo a la sentencia y su ejecución, así como su prescripción y alcance.

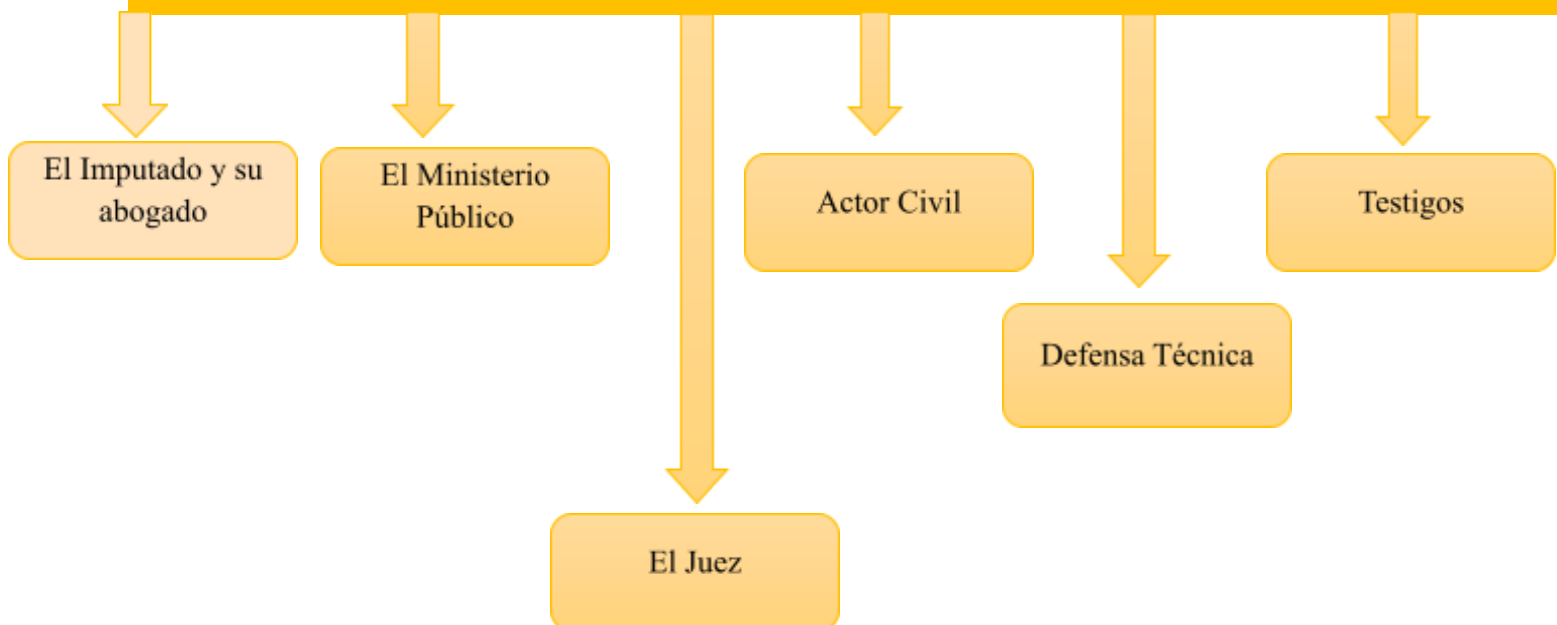
Enumerar los errores de fondo y forma cometidos en la redacción del acta de infracción que pueden dar lugar a la anulación del proceso o la inadmisibilidad de la acción.

3.1 SUJETOS PROCESALES

Son personas entre las que existe o se desarrolla una relación jurídica. Cada una juega un papel específico que cumplir, unos límites procesales que debe respetar, para que entre ellas pueda tratarse la relación jurídica indispensable para que cumplan los fines mismos del proceso. Son, en otras palabras, aquellos que en el proceso jurisdiccional tienen aptitud para realizar actos procesales cualquiera que sea la posición que ocupen en éste.

Esos sujetos procesales, por una relación dinámica y dialéctica, son a su vez los sujetos del litigio o sujetos litigiosos, con prescindencia del juez, que es el que se encarga de tomar la decisión judicial reclamada.

A continuación, señalamos los sujetos procesales en el proceso penal laboral:



Sujetos Procesales Principales

Tribunal: Es el órgano de control de juicio y de ejecución de sentencia.

El Juez: Es el sujeto procesal de máxima autoridad en un tribunal, su principal función es administrar justicia mediante la aplicación de leyes.

Ministerio Público: Es un órgano perteneciente al poder ciudadano que tiene como objeto proceder en representación del interés general y es responsable del respeto de los derechos y garantías constitucionales para salvaguardar al estado.

Imputado y su abogado: Parte demandado en el proceso y su representante legal o defensa técnica que procura demostrar las pruebas presentadas en su contra.

Actor Civil: Es el trabajador afectado por la violación a la ley cometida por el empleador.

Testigos: El testigo, es aquella persona que ha tenido conocimiento directa o indirectamente por terceros de hechos que son objeto de prueba en la investigación o proceso penal. Por lo tanto, los testigos son las personas que se encuentran en posibilidad de informar sobre circunstancias útiles para los fines de la investigación, por cuanto que, por haber estado presente en el lugar y momento en que se dieron los hechos materia de la investigación, les consta la forma y circunstancias en que se dieron, o también por ser un testigo de referencia, cuando su conocimiento es indirecto.



3.2 ACTO INTRODUCTIVO DE DEMANDA. FUNCIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO

Acto Introductivo. Constituye la acusación, presentada luego de recibir el expediente por la fiscalía con todas las pruebas aportadas por el inspector de trabajo. El fiscal competente de la jurisdicción en donde se cometió el hecho redacta la acusación y la dirige al juez de paz competente de la jurisdicción donde se cometió el hecho y se apodera el tribunal depositando la acusación por secretaria de dicho tribunal.

La acusación constituye la pieza procesal que sirve de marco de delimitación al juicio, al tiempo que se erige en garantía del derecho a la defensa, como quiera que en ella se establecen los sujetos, hechos jurídicamente relevantes, sus circunstancias y delitos que estructuran la teoría del caso que la fiscalía se compromete a demostrar en el juicio, y con base en este conocimiento la defensa planeará y trazará su línea defensiva, razón por la cual debe garantizársele que no se le sorprenderá con una sentencia que no guarde correspondencia con la acusación.

Consecuentemente, la acusación no puede ser realizada en cualquier momento ni, de cualquier forma.

El escrito acusatorio se introducirá cuando el fiscal considere, con base en la evidencia física y los elementos materiales probatorios recaudados, que puede afirmar con probabilidad de verdad, que la conducta delictiva existió y que el imputado es su autor o partícipe, respetando los términos legalmente estipulados para ello.

Este documento, que constituye un requisito previo a la formulación definitiva, comporta el carácter instrumental³ del derecho a ser informado de la acusación y consolida el derecho del acusado a conocerla previamente, contribuyendo a evitar acusaciones sorpresivas, al tiempo que permite proyectar el ejercicio del derecho a la defensa, pues teniendo en cuenta la vinculación de la sentencia a ella, la defensa trazará su estrategia jurídica, fáctica, probatoria y argumentativa, tendiente a derruir la teoría del caso de la Fiscalía, materializando la garantía de equilibrio entre las partes en el proceso penal.



PROCURADURIA FISCAL LABORAL DEL DISTRITO NACIONAL

AL: Honorable Magistrado Juez presidente
Del Juzgado de Paz de-----

DE: LIC.-----
Fiscalizador Penal Laboral del Juzgado de Paz

Asunto: Escrito de Acusación y solicitud de enjuiciamiento

Imputado: -----

Representante: -----

Agraviado: El Estado dominicano

El ministerio Público debidamente representado por_____, con domicilio procesal en la primera planta del Ministerio de Trabajo, dirección..... Actuando en su calidad de FISCALIZADOR PENAL LABORAL DEL JUZGADO DE PAZ DE----- CIRCUNSCRIPCION DEL DITRITO NACIONAL.

Concluida la investigación, PRESENTO FORMAL ACUSACION contra la razón social----- y su representante señor-----, generales,

El rol del Ministerio Público es dar seguimiento y persecución a esa violación de tipo penal laboral que ya ha sido verificada y comprobada por el inspector de trabajo, quien es el investigador y siempre se lleva como testigo por excelencia a las audiencias de fondo, procurando a favor del Estado Dominicano.

3.3 DEMANDA EN INTERVENCIÓN VOLUNTARIA POR TRABAJADOR AFECTADO

Como se ha visto y comentado en varias ocasiones, en el Derecho Penal Laboral no es admitida la intervención voluntaria, y lo que se estila es constituirse en actor civil, pudiendo ser llevadas ambas acciones simultáneamente, la penal que la lleva el Ministerio Público y la civil que la lleva el trabajador por medio de su abogado representante.



“Es la persona que lleva delante los intereses civiles en el proceso penal y que ejerce la acción civil contra el imputado o contra quien sea el demandado civil”

El Art. 118 del Código Procesal Penal establece que, quien pretende ser resarcido por el daño derivado del hecho punible debe constituirse en actor civil mediante demanda motivada. El actor civil interviene a través de un abogado y puede hacerse representar además por mandatario con poder especial.

Requisitos del escrito. El escrito de constitución en actor civil debe contener:

- 1) El nombre y domicilio del titular de la acción y, en su caso su representante. Si se trata de personas jurídicas o entes colectivos, la denominación social, el domicilio social y el nombre de quienes la representan legalmente.
- 2) El nombre y el domicilio del demandado civil, si existe, y su vínculo jurídico con el hecho atribuido al imputado;
- 3) La indicación del proceso a que se refiere;
- 4) Los motivos en que la acción se fundamenta, con indicación de la calidad que se invoca y el daño cuyo resarcimiento se pretende, aunque no se precise el monto.



Anteriormente sí se contaba con representación legal del SDSS durante el proceso mediante la Ley No. **87-01**, pero desde hace un tiempo, se están manejando directamente por ante el tribunal administrativo de acuerdo con la Ley **13-20** que fortalece el rol y la capacidad gerencial y funcional de la Tesorería de la Seguridad Social (TSS).

Esta norma instauro modificaciones relevantes respecto a las sanciones dispuestas originalmente en la Ley 87-01 y han sido establecidas importantes disposiciones relativas al régimen sancionador del SDSS. Por un lado, la creación de procedimientos especiales de cobros compulsivos por parte de la TSS contra los empleadores con sesenta (60) días o más de atraso, y por otro, la creación de un cuerpo especial de inspectores, compuesto por técnicos y auditores, responsables de comprobar y levantar actas de infracción por violación a la Ley de Seguridad Social.

Así mismo, la Ley 13-20 designa a los tribunales administrativos como los competentes en materia de seguridad social y el procedimiento a seguir será conforme a la Ley 13-07. Deja establecido que para garantizar el pago de la deuda la TSS podría solicitar medidas coercitivas como el embargo conservatorio y retentivo e inscripción de hipoteca judicial. De ser encontrado culpable, el empleador deberá pagar multas de 1 a 6 salarios mínimos del sector correspondiente por cada trabajador afectado, cuya cantidad será determinada conciliando los que figuran en el acta de infracción con las nóminas de las facturas vencidas y no pagadas, sin perjuicio de otras sanciones que la TSS aplique. El empleador está posibilitado de interponer recursos de reconsideración administrativa ante el órgano que le impuso la sanción, y en caso de inconformidad en fase administrativa, dispone del recurso contencioso administrativo por ante el Tribunal Contencioso Administrativo y Tributario.

Un ejemplo de esta representación la vemos por medio al Art. 204 de la referida Ley 13-20, el cual trata lo relativo a las Infracciones y sanciones.

El mencionado artículo establece que, el empleador que no abone las cotizaciones obligatorias de uno o más trabajadores bajo su dependencia pagará a la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) un recargo equivalente al porcentaje de rentabilidad mensual promedio generado por el sistema de capitalización individual en el mes calendario anterior al periodo de la notificación de pago incumplida más un cero punto tres por ciento (0.3%) mensual de penalidad sobre el monto de las aportaciones no pagadas. Además, el retraso en el pago podrá iniciar una acción civil y penal por parte de la Tesorería de la Seguridad Social (TSS).



3.5 MEDIOS DE DEFENSA UTILIZADOS POR EL IMPUTADO

Los medios de defensa son mecanismos jurídicos de carácter procesal con que cuenta el demandado durante el curso del proceso para atacar la acción invocada en su contra.

El artículo 18 del Código Procesal Penal, en la parte relativa a los principios fundamentales consagra el derecho de defensa, disponiendo su carácter irrenunciable por parte del imputado. El referido artículo establece lo siguiente:

Art. 18.- Derecho de defensa. Todo imputado tiene el derecho irrenunciable a defenderse personalmente y a ser asistido por un defensor de su elección. Si no lo hace, el Estado le designa uno. El imputado puede comunicarse libre y privadamente con su defensor desde el inicio de los actos de procedimiento y siempre con anterioridad a la primera declaración sobre el hecho. El defensor debe estar presente durante la declaración del imputado. El Estado tiene la obligación de proporcionar un intérprete al imputado para que le asista en todos los actos necesarios para su defensa, si éste muestra incompreensión o poco dominio del idioma español.

Los medios empleados para la defensa son los mismos que en derecho común, no obstante, en esta materia especial que tratamos, Derecho Penal Laboral, sobresalen principalmente los siguientes:

- **Testigos/Testimonio.**
- **Pruebas documentales.**

En esta última, podemos incluir la violación al libro de visitas, horas extras, cambio de personal fijo, y aquellos documentos que debe llevar el empleador. También los recibos que pueda presentar el imputado para contrarrestar lo que se le imputa.



3.6 INCIDENTES QUE PUEDEN PLANTEARSE EN EL CURSO DEL PROCESO



Un incidente es aquello que acontece en el curso de un asunto y que cambia su devenir. Por lo que, para el derecho, un incidente es una cuestión que difiere del asunto principal de un juicio, pero que guarda relación con él. Puede decirse que el incidente es un litigio accesorio al procedimiento judicial principal, que el juez o el tribunal deben resolver a través de una sentencia interlocutoria o de un auto.

La impugnación de las pruebas, la recusación del juez o de un testigo, la alegación de errores de forma en la redacción del acta, y el pedido de aplazamiento del proceso son algunos de los incidentes que pueden surgir durante un juicio.

¿Qué se ve en la práctica?

Lo que, por lo regular, en la práctica se ejercita es alegar la nulidad basada en cualquier deficiencia que pueda haber en la redacción del acta, lo cual en su mayoría de veces resulta improcedente ya que estas actas se someten a un estricto orden y cuidado al momento de su redacción, pasando por varios filtros antes de ser remitidas a la procuraduría fiscal laboral.

Esto es lo que en realidad se ve en la práctica como argumento de la parte acusada, para no abocarse al procedimiento.



3.7 ERRORES DE FONDO Y FORMA COMETIDOS EN LA REDACCIÓN DEL ACTA DE INFRACCIÓN QUE PUEDEN DAR LUGAR A LA ANULACIÓN DEL PROCESO O LA INADMISIBILIDAD DE LA ACCIÓN



Como sabemos, el acta de infracción es un documento con legal, utilizado por los inspectores de trabajo del ministerio de trabajo para registrar y documentar las infracciones cometidas por empleadores y trabajadores en su relación laboral, lo cual se constituye en violaciones a las leyes

laborales pasibles de sanciones penales.

En la práctica, es casi improbable que las actas contengas errores de forma en su redacción, esto debido al gran cuidado que tienen los inspectores de trabajo durante el levantamiento y posterior llenado de las actas, por lo que se suele invocar por parte de la defensa del imputado es la nulidad por la falta de firma de testigo, lo cual, en todo caso, daría lugar a romper la fe pública del inspector a través de la presentación de pruebas en contrario a lo establecido en dichas actas.

No obstante, entre los posibles errores de forma o fondo que pudieran presentarse tenemos:

1. Ausencia de la referencia legal que sustenta la mencionada infracción.
2. Errores o equivoco en la redacción de la infracción.
3. Ausencia de información de las partes envueltas en el levantamiento.
4. Marcas de tachaduras o Borriones en las escrituras.
(Aunque es muy poco probable que suceda)
5. No relación de la infracción y la base legal que la sanciona.
6. Errores en la digitación o redacción de los números de cédula o RNC de las partes.



3.8 LA SENTENCIA Y SU EJECUCION. PRESCRIPCION Y ALCANCE

Herrera Carbuccia, Manuel Ramón, define la sentencia como un acto jurídico procesal que dirime un conflicto, reconoce, declara o extingue una situación jurídica con implicaciones sociales directas a través de un representante de un poder del Estado obligado a respetar la legalidad, seguridad jurídica y los derechos fundamentales de las partes envueltas en una discusión. Desde el punto de vista de sus efectos, la sentencia resulta ser la forma más natural de terminación del proceso que da por finalizada la función judicial, estableciendo una solución al conflicto y que permite ejercitar a los órganos jurisdiccionales la competencia de hacer cumplir lo juzgado o a las partes ejercitar su facultad de entablar contra dicha solución los recursos que la ley le reconoce.

La sentencia es, ante todo un acto del Juez, de ahí que pueda decirse que lleva su sello personal y su estilo, de ahí que *Couture* sostenía que las sentencias valdrán lo que valen los hombres que la dictan. Pero, la sentencia es la expresión de la ideología judicial oficial del Estado como tal debe ser aplicada, pues de nada serviría en materia laboral o en cualquier materia juzgada, la falta de efectividad de esta.



La sentencia es un documento escrito que debe contar con requisitos indispensables y se pronunciará en nombre de la República atendiendo a lo siguiente:

1. La fecha y lugar de su pronunciamiento;
2. La designación del tribunal;
3. Los nombres, profesión y domicilio de las partes, y los de sus representantes, si lo tuvieran;
4. Los pedimentos de las partes;
5. Una enunciación sucinta de los actos de procedimiento cursados en el caso;
6. La enunciación sumaria de los hechos comprobados;
7. Los fundamentos y el dispositivo;
8. La firma del juez.

Otros elementos son provistos por el código de procedimiento civil, que en diferentes textos dispone reglas sobre la redacción de las sentencias (ordenando que contengan los nombres de los jueces, del fiscal y de los abogados; los nombres, profesiones y domicilio de las partes; sus conclusiones, la exposición sumaria de los puntos de hecho y de derecho, los fundamentos y el dispositivo (artículo 141).



La sentencia, establece una pena, la cual puede ordenar el pago de una multa al acusado, puede descargarlo, o en algunos casos, conllevar a prisión. En la sentencia, el tribunal puede dar al hecho una calificación jurídica diferente de la contenida en la acusación, o aplicar penas distintas de las solicitadas, pero nunca superiores.

La sentencia se hace constar en el acta de la audiencia.

EJECUCION

La ejecución de sentencia es la fase final, en la que las autoridades competentes resuelven la demanda. Se dicta sentencia y se establecen cuáles son los derechos y obligaciones de cada una de las partes involucradas en el litigio.

Para que la sentencia penal laboral pueda ser ejecutada, es necesario que cumpla con los siguientes requisitos:

- **La sentencia debe ser firme:** La sentencia laboral debe ser definitiva e irrevocable.
- **La sentencia debe ser ejecutable:** La sentencia laboral debe establecer un derecho o una obligación que pueda ser ejecutada.
- **La sentencia debe ser liquidada:** La sentencia laboral debe establecer el monto o la cuantía de la obligación.



Alcance

En cuanto al alcance de la sentencia penal laboral, actualmente se procura convertir las multas en prisión. Es decir, las multas que le han sido aplicadas al infractor durante todo el curso del proceso, su última instancia es ante el juez de la ejecución de la pena, por medio del cual se procura traducir en prisión las multas impuestas.

Actualmente, reposan muchas solicitudes ante el juez de la ejecución de pena en espera de fallo que convierta en prisión las multas.



Prescripción

En esta materia las sentencias son imprescriptibles, más, el poder ejecutorio de estas si prescribe al término de 1 año. Por otro lado, se establece en el código procesal penal una prescripción para las contravenciones acorde al siguiente artículo:

Art. 439.- Prescripción de las penas. Las penas señaladas para hechos punibles prescriben:

- 1) A los diez años para las penas privativas de libertad superiores a cinco años;
- 2) A los cinco años, para las penas privativas de libertad iguales o menores de cinco años;
- 3) Al año, para las contravenciones y penas no privativas de libertad.

La prescripción de la pena se computa a partir del pronunciamiento de la sentencia irrevocable o desde el quebrantamiento de la condena.

El término para el pronunciamiento de las sentencias será de un mes, a contar de la expiración del señalado a las partes para presentar sus escritos de ampliación.



Ejercicios de autoevaluación

Conteste F o V según el enunciado.

1. _____ La prescripción de la acción penal es de 10 años.
2. _____ El Juez: es el sujeto procesal de máxima autoridad en un tribunal, su principal función es administrar justicia mediante la aplicación de leyes.
3. _____ Ausencia de información de las partes envueltas en el levantamiento de la infracción constituye un error de forma.
4. _____ Un testigo y su testimonio no constituyen un medio de defensa.
5. _____ la Ley 13-20 designa a los tribunales administrativos como los competentes en materia de seguridad social.

CONCLUSION

Los sustentantes, mediante la presente guía han proporcionado un detallado panorama del proceso para el conocimiento de las infracciones laborales de carácter penal ante el Juzgado de Paz. A lo largo de los tres capítulos, hemos explorado el fundamental rol de los inspectores de trabajo, el apoderamiento del Ministerio Público Laboral, así como también el procedimiento ante el Juzgado de Paz para el conocimiento de los casos de violaciones al pago del salario mínimo y a la seguridad social.

Este proceso es esencial para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales. La colaboración entre inspectores de trabajo, el Ministerio Público Laboral y el sistema judicial desempeña un papel crucial en la imposición de sanciones adecuadas a aquellos empleadores que no cumplen con sus obligaciones legales.

En última instancia, esta guía ha proporcionado a los lectores una comprensión sólida de cómo se abordan las infracciones laborales de carácter penal en el contexto del Juzgado de Paz, así como las sanciones que pueden aplicarse en casos de incumplimiento. Este conocimiento es vital para asegurar la justicia y la protección de los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral.

Esperando que sirva la presente guía ilustrativa como un medio de consulta a la cual referenciarse quienes se inician en el conocimiento de este interesante híbrido del derecho que dispone de sanciones indoles penales a las violaciones tipificadas en el Código de Trabajo, pasibles de este tipo de sanciones.

BIBLIOGRAFIA

- Alburquerque, Rafael, Derecho de Trabajo. Tomo I. Los Sujetos del Derecho de Trabajo. Editora Lozano. Santo Domingo, 1995.
- Gómez Geraldno, Alexis, Derecho Penal Laboral y Derecho del Trabajo, Editora Centenario. Santo Domingo, 2003.
- Código Procesal Penal de la Rep. Dom. Ley 76-02, Santo Domingo, 2007.
- Hernández Rueda, Lupo, Estudios de Derecho de Trabajo, editora Corripio. Santo Domingo, Rep. Dom. 1999.
- Código de Trabajo de la Rep. Dom. Ley 16-92, del 29 de mayo de 1992.
- Martínez Martínez, Leonor, Facilitadora CFG, Uapa 2023.
- Bautista, Elizabeth, Facilitadora CFG, Uapa 2023.

❖ Capítulo I

- ✓ F
- ✓ F
- ✓ F
- ✓ F
- ✓ V
- ✓ F
- ✓ V
- ✓ F
- ✓ F
- ✓ F

❖ Capítulo II

- ✓ F
- ✓ V
- ✓ F
- ✓ V
- ✓ F

❖ Capítulo III

- ✓ F
- ✓ V
- ✓ V
- ✓ F
- ✓ F

ANEXOS

- Actas de Apercibimiento
- Actas de Infracción



No. 140051

**SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO
ACTA DE APERCIBIMIENTO**

En cumplimiento de las disposiciones de los Artículos 434 y siguientes del Código de Trabajo (Ley No. 16-92), relativos al Servicio de Inspección del Trabajo.

Yo, Daniel Santana
titular de la cédula de Identidad y Electoral No. 001-1783940-2 Inspector (a) de trabajo debidamente nombrado y en el ejercicio de mis funciones, me he trasladado a la calle Interio J
No. 56 del sector de Sabana Perdida de esta ciudad o municipio, lugar donde tiene su domicilio la empresa Formosa Adelada Tel: 809-532-1236 y una vez allí conversando con el señor (a) Salvador Henao, quien me dijo ser Supervisor, he procedido a notificar al Sr. (a) José Ramos
(Cargo que ocupa en la empresa) cédula 001-9276543-2 en su calidad de Propietario o Gerente
Propietario domiciliado y residente en Barahona # 25
San Carlos dándole un plazo de dos (2) días
para que proceda a dar cumplimiento al (los) artículos 193 y 212 del Código de Trabajo (Ley 16-92) relativo a No pago del Salario Mínimo
(Reglamento, resolución o Ley)

Por medio de esta notificación le advertimos al Sr (a) José Ramos
que una vez vencido el plazo otorgado sin que haya dado cumplimiento al (los) artículos citado (s) anteriormente procederé a levantar el (las) acta (s) de infracción (es) correspondiente (s) a la (s) cual (es) se anexará copia esta notificación.

Ramos
Firma del Notificado

Santana
Firma del Inspector (a) de Trabajo

En Santo Domingo Norte a los dieciséis (16) días
del mes de mayo del año 2023

Original: **Interesado**
Copia: **Representación Local de Trabajo**

SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

ACTA DE INFRACCIÓN

En Santa Domingo Norte a los 13 días del mes de Junio del año Diez mil novecientos (23) siendo la (s) Diez hora (s) y veinte minutos de la Mañana Actuando en virtud de las disposiciones del Código de Trabajo relativas al Servicio de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo. Yo, Donat Zenteno Cédula de Identidad y Electoral 001-1234567-8 Inspector (a) de Trabajo, debidamente nombrado para el ejercicio de mis funciones, me he trasladado dentro de esta misma ciudad a la casa No. 56 de la C/Av. Intero J del sector de Goberna Perdido que es donde tiene su domicilio o asiento social la empresa Permeo Adecuado Tel: 809-5321236 representado (a) por Jose Ramos Cédula 001-9876543-2 en calidad de Propietario De profesión Contable domiciliado(a) en la C/Av. Perceña del sector de San Pedro de la ciudad de Santa Domingo y una vez allí, hablando con señor (a) Ezequiel Herrera quien me declaró que se desempeña el/la como Supervisor he procedido a realizar las investigaciones pertinentes y pude comprobar los hechos que se indican a continuación:

No presenta planilla de personal fijo

lo que constituye una violación a los Artículos 15 de: Reglamento 258/93 en perjuicio de (nombre (s) y cédula (s) de identidad y Electoral):

Lisamy Zamora 002-4420205-9
Cddy Borbido 001-8024229-2

En fe de que todo lo que se redacta es cierto, he procedido a firmar esta acta conjuntamente con el infractor o su representante y en presencia de los testigos señores:

1. Moisés Domínguez 003-2211329-9 27 de febrero H.S. Tula Francisca
 2. Pedro Leyba 004-8881989-2 Domínguez calle 12 # 22 San Isidro


 FIRMA INFRACTOR O REPRESENTANTE


 FIRMA DEL TESTIGO (1)


 FIRMA DEL TESTIGO (2)

Hacer constar si el infractor o su representante no ha querido o no ha podido firmar

En caso de que no se pueda redactar el acta en la empresa hacer constar la causa. (Art. 440 C.T.)

Y yo, Inspector (a) de Trabajo, Infrascrito, he dejado copia íntegra del Acta levantada en manos del infractor o su representante para que no pretenda ignorarla al momento de ser legalmente citado para el conocimiento del juicio correspondiente.

ORIGINAL
 DUPLICADO
 TRIPLICADO
 CUATROPLICADO

MINISTERIO PÚBLICO
 DEPARTAMENTO DE TRABAJO
 OFICINA DEL REPRESENTANTE
 ARCHIVO SERVICIO DE INSPECCIÓN

DOY FE:  FIRMA DEL INSPECTOR (A)



TRABAJO

Núm.: 64851

SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

ACTA DE INFRACCIÓN

En Santo Domingo Norte a los (13) trece días del mes de Julio del año Diez mil novecientos (20) veintiuno siendo la (s) hora (s) y veinte minutos de la tarde. Actuando en virtud de las disposiciones del Código de Trabajo relativas al Servicio de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo. Yo, Joniel Benlaca Cédula de Identidad y Electoral 001-1234567-8 Inspector (a) de Trabajo, debidamente nombrado para el ejercicio de mis funciones, me he trasladado dentro de esta misma ciudad a la casa No. 56 de la C/Av. Intero J del sector de Barano Verdido que es donde tiene su domicilio o asiento social la empresa Perjuicio Adhucado Tel.: 809-532-1236 representado (a) por José Romo Cédula 001-9876543-2 en calidad de Propietario De profesión Ctábil domicilio(a) en la C/Av. Barahona del sector de San Lito de la ciudad de Santo Domingo y una vez allí, hablando con señor (a) Esquivel Herrera quien me declaró que se desempeña el/la como Supervisor he procedido a realizar las investigaciones pertinentes y pude comprobar los hechos que se indican a continuación:

no pago del Salario mínimo

lo que constituye una violación a los Artículos 193 y 213 de la ley 16-92 en perjuicio de: (nombre (s) y cédula (s) de identidad y Electoral):

Luzmary Zampa 002-9420205-9
 (Ley, Reglamento o Resolución)
Eddy Garabito 001-8024229-7
 (Ley, Reglamento o Resolución)

En fe de que todo lo que se redacta es cierto, he procedido a firmar esta acta conjuntamente con el infractor o su representante y en presencia de los testigos señores: 1. Alfonso Hernández 003-2211334-4 22 de febrero #5 Valle Francisco
 (Nacionalidad) (Sector)
 2. Pedro Tejada 004-8881998-2 Carretera #22 Ens. Isobelito
 (Nacionalidad) (Con domicilio en C/Av.) (Sector)

FIRMA INFRACOR O REPRESENTANTE

[Signature]
FIRMA DEL TESTIGO (1)

[Signature]
FIRMA DEL TESTIGO (2)

Hacer constar si el infractor o su representante no ha querido o no ha podido firmar

En caso de que no se pueda redactar el acta en la empresa hacer constar la causa. (Art. 440 C.T.)

Y yo, Inspector (a) de Trabajo, Infrascrito, he dejado copia íntegra del Acta levantada en manos del infractor o su representante para que no pretenda ignorarla al momento de ser legalmente citado para el conocimiento del juicio correspondiente.

ORIGINAL
 DUPLICADO
 TERCERADO
 CUARTERADO

MINISTERIO PÚBLICO
 DEPARTAMENTO DE TRABAJO
 INFRACCIÓN O REPRESENTANTE
 ARCHIVO SERVICIO DE INSPECCIÓN

DOY FE: [Signature]
FIRMA DEL INSPECTOR (A)



EL PROCESO PENAL LABORAL

Mario Ballista / Alcibíades Díaz
Curso Final de Grado