



agosto - octubre 2023

PROYECTO

**Guía Jurídica sobre la Violación a la Nacionalización del Trabajo:
Procedimiento ante el Juzgado de Paz para la Aplicación de las
Sanciones Penales Laborales establecidas en el Código de
Trabajo**

CARRERA

Licenciatura en Derecho

DIPLOMADO

Proceso Penal Laboral ante el Juzgado de Paz

AUTORES

Katherine Risk Báez

Jorge Luís González Báez

Wilson Decena

FACILITADORAS

Elizabeth Altagracia Bautista José

Leonor Mercedes Martínez Martínez

octubre 2023

Santo Domingo, República Dominicana

INDICE

INTRODUCCIÓN	6
CASUÍSTICA. VIOLACION A LA NACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO	10
Análisis personal de la Casuística	12
CAPITULO I	15
<i>Derecho del Trabajo y las Infracciones Penales de Carácter Laboral</i>	15
OBJETIVOS CAPITULO I	16
<i>Objetivo General</i>	16
<i>Objetivos Específicos</i>	16
CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO	17
EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO EN REPÚBLICA DOMINICANA	18
PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO LABORAL	21
INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y BASE LEGAL	23
ROL Y CALIDAD DE LAS PARTES EN EL PROCESO DE LEVANTAMIENTO DEL ACTA DE INFRACCIÓN	24
TIPOS DE SANCIONES PENALES DE CARÁCTER LABORAL	25
INFRACCIONES LABORALES DE NATURALEZA PENAL. IDENTIFICACIÓN. ACTAS DE INFRACCIÓN. PROCEDIMIENTOS Y FORMALIDADES PARA SU VALIDEZ	27
autoevaluaciones capítulo i	29
<i>Verdadero y Falso</i>	30
<i>Completa</i>	31
CAPITULO II	32
<i>Apoderamiento y Procedimiento de las Infracciones</i>	32
OBJETIVOS CAPITULO II	33
<i>Objetivo General</i>	33
<i>Objetivos Específicos</i>	33

LEVANTAMIENTO DEL ACTA DE INFRACCIÓN DE LA EMPRESA ALTA GAMMA TEXTILES	34
ELEMENTOS CONSTITUTIVOS Y REQUISITOS PARA LA CONFIGURACIÓN LAS INFRACCIONES LABORALES	34
APLICACIÓN DEL PRINCIPIO “LO LABORAL MANTIENE LO PENAL EN ESTADO”	36
COMPETENCIA DE LAS PARTES EN LA FASE PROCESAL	37
REMISIÓN DEL ACTA AL MINISTERIO PÚBLICO Y SU FORMALIDAD	40
PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN EN MATERIA DE SANCIONES PENALES LABORALES	41
PROCEDIMIENTO POR CONTRAVENCIONES Y SU APLICACIÓN EN LAS INFRACCIONES DE CARÁCTER LABORAL	42
PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN EN LAS INFRACCIONES PENALES DE CARÁCTER LABORAL	43
Autoevaluaciones Capítulo II	45
<i>Sopa de letras</i>	46
CAPITULO III	47
<i>Incidentes e Intervenciones de las partes en el conocimiento del proceso ante el Juzgado de Paz</i>	47
OBJETIVOS	48
<i>Objetivo General</i>	48
<i>Objetivos Específicos</i>	48
LOS SUJETOS PROCESALES	49
ACTO INTRODUCTIVO DE DEMANDA. FUNCION DEL MINISTERIO PÚBLICO	51
DEMANDA EN INTERVENCIÓN VOLUNTARIA POR EL TRABAJADOR AFECTADO	52
REPRESENTACIÓN LEGAL DEL SDSS Y SU INTERVENCIÓN EN EL PROCESO	53
DESARROLLO DEL JUICIO PENAL LABORAL	54
MEDIOS DE DEFENSA UTILIZADOS POR EL IMPUTADO	55

INCIDENTES QUE PUEDEN PLANTEARSE EN EL CURSO DEL PROCESO	55
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	58
LA SENTENCIA Y SU EJECUCIÓN. PRESCRIPCIÓN Y ALCANCE.	59
AUTOEVALUACIONES CAPÍTULO III	62
CONCLUSIÓN	65
Bibliografía	67
ANEXOS	69

INTRODUCCIÓN

El derecho penal laboral reviste una importancia fundamental en la protección de los derechos laborales en la República Dominicana. En este contexto, el Ministerio Público Laboral desempeña un papel esencial en la vigilancia y aplicación de la normativa laboral funcionando como garante del Estado de derecho. Su misión institucional es de dirigir una investigación de hechos de carácter penal en representación de la sociedad de la puesta en movimiento y del ejercicio de la acción pública.

La presente guía se adentra en el proceso del derecho penal laboral desde la perspectiva del Ministerio Público Laboral, analizando detenidamente la base legal que sustenta la inspección laboral y el levantamiento del acta de infracción, así como las sanciones penales aplicables en el caso de violación a los artículos 135 y 136 del Código de Trabajo referente a la Nacionalización del Trabajo y las sanciones correspondientes estipuladas en los artículos 721 y siguientes del mismo código.

A lo largo de esta investigación, se explorarán los roles y responsabilidades de cada parte involucrada en el proceso penal laboral, con sus principales sujetos procesales siendo el Ministerio Público Laboral como órgano acusador, el empleador como infractor y los trabajadores como terceros afectados por los hechos punibles del empleador.

Esta guía reviste una relevancia particular en el contexto laboral dominicano, ya que la protección de los derechos laborales y la sanción efectiva

de las infracciones desempeñan un papel crucial en la garantía de cumplimiento de la norma y así cumplir con condiciones laborales justas.

A lo largo de las páginas que siguen, se profundizará en los aspectos clave de este tema, explorando los procedimientos, las implicaciones legales y las consecuencias por la violación de la Nacionalización del Trabajo en la República Dominicana.

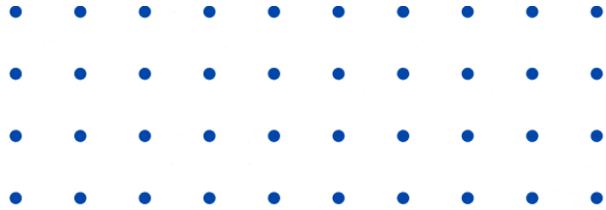
Esta guía tiene como objetivo brindar una visión integral de los aspectos esenciales del derecho penal laboral y su aplicación desde la perspectiva del Ministerio Público Laboral, contribuyendo así al entendimiento y fortalecimiento de la protección de los derechos laborales en el país.

La misma se divide en tres capítulos. Iniciando con el primer capítulo que está enfocado a la parte teórica del derecho penal laboral que se basa en los principios y normativas legales con un enfoque en la imposición de sanciones y responsabilidades en caso de incumplimiento de las normas.

El segundo capítulo trata de la parte documental del procedimiento penal laboral donde se presentará la documentación necesaria que sustenta la acusación del Ministerio Público y el debido procedimiento. Esto incluye, como documento esencial, el acta de infracción. La documentación desempeña un rol crucial en la determinación de la veracidad de las alegaciones y en la toma de decisiones por parte de las autoridades judiciales encargadas de resolver disputas laborales penales en el país.

Finalmente, el tercer y último capítulo de esta guía, está dedicado a la fase procesal del derecho penal laboral. Aquí se establecen una serie de pasos específicos para el desarrollo del proceso penal laboral hasta la emisión de la sentencia por parte del Juzgado de Paz.

CASUÍSTICA



CASUÍSTICA. VIOLACION A LA NACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO

He procedido a realizar la investigación indicada de inspección general y una vez allí fui recibido por la Sra. **Rosa Iris Segura**, cédula Núm. 001-9876543-2, asistente de contabilidad, quien luego de comunicarse con el Sr, **Manuel de los Santos**, el empleador, me llevó a una oficina y mientras íbamos a dicha oficina pude ver unas 25 mujeres y 5 hombres de nacionalidad haitiana y no nos permitió acercarnos a dichos trabajadores, le solicitamos la nómina de los trabajadores pero no la entregó, tampoco nos permitió inspeccionar el lugar, ni los campos alrededor en donde tenían invernaderos, luego rápidamente, me expresó lo siguiente: "Qué el horario de los trabajadores en la empresa era de 8 horas de lunes a sábado hasta las 12:00 M., que se le pagaba salario de navidad o la proporción correspondiente y de igual manera con las vacaciones. No pudo presentar la Planilla de Personal Fijo, tampoco tenía nómina de pago del salario, desde donde me encontraba pude contar una cantidad de 3 mujeres y 7 hombres dominicanos, por lo que, no se cumplía con la proporción del 80-20 que establece el Código de Trabajo Dominicano, por lo que, procedí a dejar los apercibimientos correspondientes, para que la empresa en el plazo de los tres días me presentara lo requerido.

Siendo las once de la mañana (11:00 A.M.) del día trece (13) de octubre año dos mil veintidós (2022), visitamos la empresa a los fines de comprobar los apercibimientos dejados el diez (10) octubre del año en curso y la Sra. Rosa Iris Segura, cédula de identidad personal y electoral núm. 001-1234567-8, asistente

de contabilidad, nos dijo qué: "El empleador había pedido que le concediera una prórroga del plazo hasta el quince (15) de octubre del año en curso". Dicha prórroga fue concedida.

Me trasladé a la empresa en cuestión el día quince (15) de octubre de 2023 a los fines de comprobar los apercibimientos dejados y me recibió el Sr. Manuel de los Santos, cédula de identidad personal y electoral núm. 001-1234567-8, quien me entregó algunos de los documentos solicitados, pero por la cantidad trabajadores de las nóminas de pago que aporta la empresa comprueba que la cantidad de extranjeros es mayor al 80%, y que los pagos en nómina también superaba el 80% del total. Comprobando la violación a los artículos 135 y 136 del Código de Trabajo relativo al 80% dominicanos y 20% extranjeros, que tiene sólo 14 trabajadores dominicanos y 8 extranjeros.

Como no pudo presentar la evidencia de que no violaba los artículos 135 y 136 del Código de Trabajo relativo a la nacionalización del trabajo, procedí a levantar acta de infracción contra la empresa y la persona de su empleador.

En la casuística se describe una situación en la que un inspector de trabajo realiza una inspección en una empresa con el propósito de verificar su conformidad con las regulaciones laborales dominicanas. A lo largo de la inspección se detectaron diversas irregularidades, entre ellas, la empresa no cumple con la proporción requerida de trabajadores nacionales y extranjeros, el cual es el 80% dominicanos y 20% extranjeros según lo establecido en el art. 135 y siguientes del Código Laboral dominicano, además de no presentar documentos esenciales como la Planilla de Personal Fijo y la nómina de salarios. A pesar de una prórroga otorgada, la empresa no logra corregir estas deficiencias ni justificar la proporción de trabajadores. Esto resulta en la emisión de un acta de infracción contra la empresa y su empleador, resaltando la importancia del cumplimiento normativo en el entorno laboral.

En ella podemos enumerar diversas violaciones a diversos artículos del Código de Trabajo dominicano, en especial al artículo 135 sobre la nacionalización del trabajo, así como violaciones a otras leyes independientemente de aquellas a las del Código de Trabajo.

Nuestra norma establece reglas específicas para la contratación de extranjeros, las cuales han sido claramente violadas:

1. Por lo menos el 80% del total del personal de una empresa debe ser integrado por dominicanos. Cuando el inspector se percató de la cantidad de haitianos trabajando en la empresa vs los dominicanos, hay una clara

violación a esta primera regla, donde 30 empleados de un total de 40 son de nacionalidad haitiana, constituyendo el 80% de su totalidad. Esto fue comprobado en la nómina entregada al inspector, violando el artículo 135 del CT.

2. El documento entregado al inspector también comprueba que los pagos a extranjeros supera el 80%, en violación al artículo 136 del CT, que establece que por lo menos el 80% del total de la nómina debe estar dirigida a empleados dominicanos.

Conforme al cuarto principio del Código del trabajo la ley tiene carácter territorial que quiere decir que rigen sin distinción a los dominicanos y a los extranjeros. Esto no es más de que cualquier extranjero con una residencia temporal o permanente que vive y trabaja en la República Dominicana cosa de los mismos derechos y protección de la ley en el trabajo que un trabajador dominicano.

Pero una cosa es la igualdad de condiciones de trabajo y otra es la protección debida al trabajador nativo para evitar que se ha desplazado por el extranjero en su propio país. Lo que significa que la prioridad para proteger al nacional desborda el principio de territorialidad de la ley. Siempre la protección al empleo del nacional se impone y en consecuencia el inmigrante ilegal se retorna a su país de origen. Esto es considerado un acto de soberanía. Y la protección al trabajador nacional, también influye directamente en la economía de nuestro país.

Cuando las personas emigran para radicarse trabajar en otro país se reduce la oportunidad de trabajo para el nacional.

Además de estas infracciones, este caso puede dar origen a otros casos de violaciones de otras leyes de nuestro país. Como es una posible contratación irregular de trabajadores extranjeros, constituyendo una infracción de ayuda directa o indirecta al extranjero para su entrada al país, así como la circulación o estadía en territorio nacional, violando la Ley de Migración 285-04. Y hasta una posible contratación y tráfico de extranjeros, agravando la situación y en violación al artículo 2 de la Ley 137-03 sobre Tráfico Ilícito de Migrantes y Trata de Personas.

En conclusión, la casuística presenta la importancia de observar las normas laborales para los empleadores y el rol fundamental que poseen las inspecciones para asegurar un entorno de trabajo equitativo y conforme a la ley.

ANÁLISIS DE CASUÍSTICA



IDENTIFICACIÓN DE INFRACCIONES

La cantidad de empleados extranjeros trabajando en la empresa era mayor a los dominicanos, no cumpliendo la proporción de 80-20
En la nómina de pago, los pagos realizados a los dominicanos era menor al 80%



ARTÍCULOS DEL CT VIOLADOS

Artículo 135
Artículo 136



SANCIONES PENALES

Considerada muy grave y es sancionada con multas de siete a doce salarios mínimos.



OBJETIVOS CAPITULO I

OBJETIVO GENERAL

Describir las etapas de evolución del Derecho Penal Laboral e identificar las infracciones a la violación de la nacionalización del trabajo y los sujetos procesales que lo conforman, para reconocer las infracciones penales que se derivan de la violación de la Nacionalización del Trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Conocer las etapas de evolución del Derecho Penal Laboral y los principios que lo fundamentan.
2. Identificar las infracciones a la violación de la nacionalización del trabajo.
3. Señalar las sanciones jurídicas aplicables por la violación a la nacionalización del trabajo.



CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO

El Derecho Laboral, también conocido como Derecho del Trabajo, se define como el conjunto de normas o reglas que regulan la relación entre las partes en el contrato de trabajo, entendiéndose trabajadores y empleadores. Este conjunto de normas hace referencia a aspectos fundamentales de la relación laboral. (*Derecho Laboral: ¿En Qué Consiste Y a Qué Se Aplica? | UNIR México, 2022*)

El (Código de Trabajo) trata de una agrupación de normas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones, tanto de trabajadores como de empleadores, es decir, de quienes forman parte de una relación de trabajo. Además, establecen los deberes de cada una de las partes involucradas.

Entre sus características se enumeran las siguientes:



EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO EN REPÚBLICA DOMINICANA

El derecho laboral lo constituyen preceptos de orden público y legal, que se basan en la premisa de asegurarle a quien trabaja un pleno desarrollo como persona y una integración real a la sociedad.

La historia del derecho laboral no es tan antigua como la del trabajo. La palabra trabajo proviene del latín *trabis*, que significa traba o dificultad el cual existe desde que el hombre comenzó a trabajar para satisfacer sus necesidades básicas. Durante muchos años fueron varias las culturas que implementaron el esclavismo como medio de dominación. (Equipo editorial Etecé, 2022)

Los primeros vestigios del derecho laboral aparecieron en la antigua Roma, donde los empleadores tenían ciertas obligaciones frente a sus trabajadores (como garantizarles techo y comida) que a su vez juraban fidelidad a su dueño. Tras la caída de este Imperio y en la edad media se comenzó a pensar en el trabajo como una actividad social y a tomar dimensión de su importancia.

La regulación oficial de las relaciones del trabajo en la República Dominicana se remonta al año 1929, cuando se dicta la Ley Número 1146, que otorgaba a la Secretaría de Estado de Interior y Policía las funciones relativas a relaciones con los centros obreros en el mundo, protección del obrero, medidas para proporcionar trabajo a los obreros dominicanos, días y horas de trabajo, seguros para obreros y deberes de patrones y obreros, entre otros. (Herrera Carbuccia, M. R., 2012)

Un año después, esta ley fue modificada por la Ley Número 1312 del 30 de junio de 1930 que creó la Secretaría de Estado y Comunicaciones.

Desde esta fecha hasta el año 1948, la Secretaría de Estado de Trabajo y Comunicaciones mantuvo un rol de funciones compartidas con otras instituciones no afines. (Hernández, C., 2012)

No es sino hasta el 20 de abril de 1948 cuando se promulga la Ley Número 1682 que instituye por primera vez un organismo exclusivo para los asuntos laborales llamada Secretaría de Estado de Trabajo.

Doce meses más tarde, es dictado el Código de Trabajo de la República Dominicana, mediante la Ley Número 2920 del 23 de junio de 1951 denominado Código Trujillo de Trabajo. (*El derecho del trabajo en la era de Trujillo formación y características*, s.f.)

Nueva vez, desde el año 1951 hasta 1961, la historia se repite y se cambia la denominación de la secretaría de Estado de Trabajo. En este último año, el Decreto Número 6603 del 11 de abril crea nuevamente la Secretaría de Estado de Trabajo.

El 30 de diciembre de 1966 es dictado el Reglamento Número 807 sobre Higiene y Seguridad Industrial, el cual confiere a la Secretaría de Estado de Trabajo el control y la vigilancia de las disposiciones contenidas en el mismo.

La Comisión Nacional de Empleos es creada mediante el Decreto Número 101-9 del 29 de abril de 1983, el cual dispone en su artículo número 4 que la Dirección Nacional de Empleos será la Secretaría Ejecutiva de la Comisión. (*Historia - Ministerio de Trabajo*, s. f.)

En el año 1992 mediante la Ley Número 1692 del 29 de mayo es aprobado el Código de Trabajo de la República Dominicana y el 2 de octubre de 1993 se dicta el Reglamento Número 258-93 para su aplicación.

El 12 de mayo del año 1995 se dictó el Decreto Número 107-95 sobre Igualdad de Oportunidades y Derechos Laborales a las personas con limitaciones físicas, mentales y sensoriales.

En el 1997, mediante el Decreto Número 144-97 del 24 de marzo, se crea e integra el Comité Directivo Nacional de Lucha Contra el Trabajo Infantil que pone a cargo de una de las subsecretarías de Estado de Trabajo las funciones de Secretaría Ejecutiva de la misma.

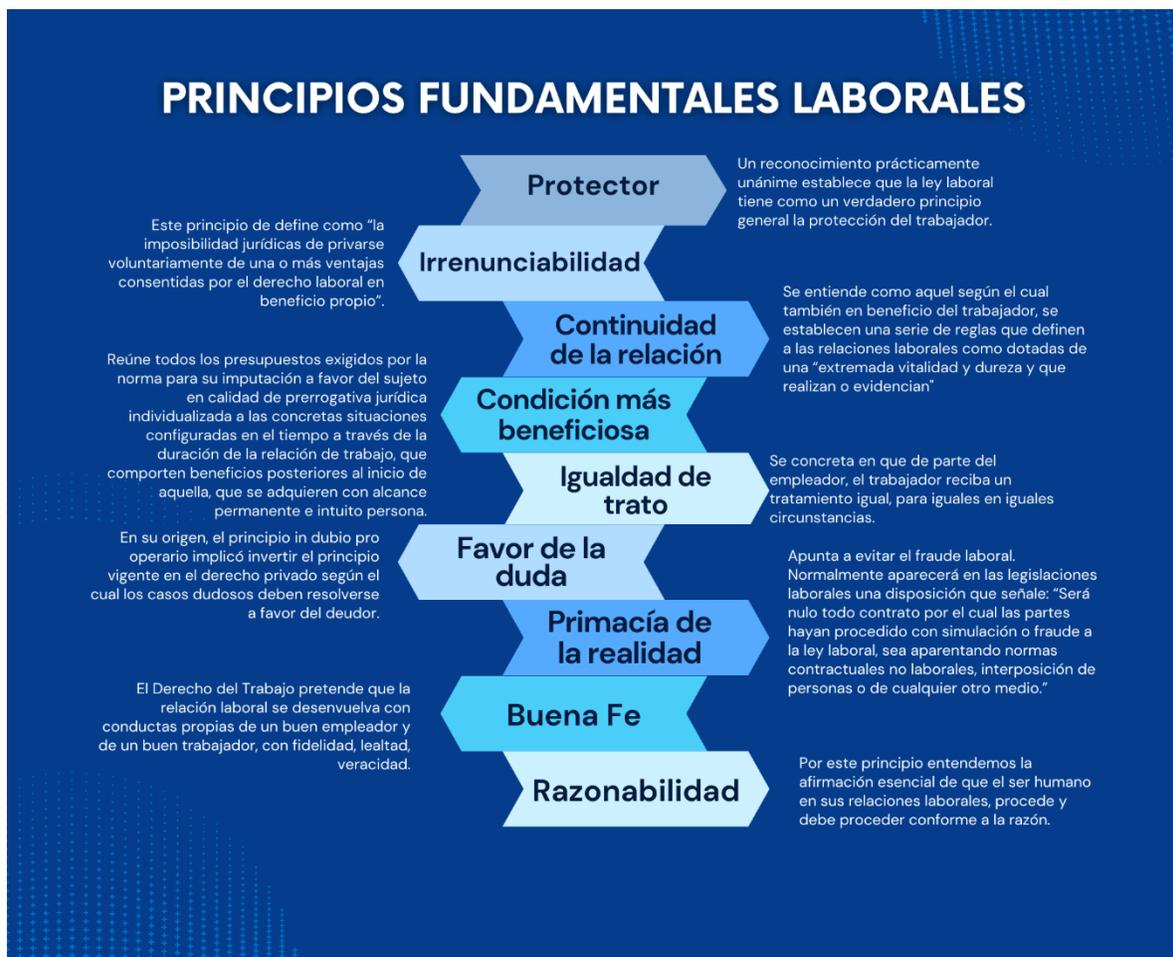
Finalmente, el 6 de febrero del año 2010 el entonces presidente de la República Leonel Fernández emitió el Decreto 56-10 que ordena el cambio de denominación de todas las secretarías de Estado por ministerios. Desde ese momento y hasta la fecha contamos con el Ministerio de Trabajo.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO LABORAL

Se han definido como “las ideas fundamentales sobre la organización jurídica de una comunidad, emanados de la conciencia social, que cumplen

funciones fundamentales, interpretativas y supletorias de su total ordenamiento jurídico”. (Arce y Flórez-Valdéz)

La formulación de los principios del derecho del trabajo es el fruto de su extracción del complejo normativo laboral, tal como se ha manifestado durante el siglo XX. Ese complejo normativo varía de país en país y también en el tiempo. Por ello, cuando a título de declaraciones de derechos sociales en las constituciones y por su regulación específica en la legislación, se expresan tales principios, a su exposición sistematizada cabe ubicarla como los principios del derecho del trabajo del respectivo ordenamiento jurídico nacional. (Podetti, H., 1997)



PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE TRABAJO

Un principio es una aspiración, es una guía, un indicador, es la orientación central de un sistema.



I

El trabajo es una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado. Sujetas al bienestar humano y la justicia social.



II

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



III

El objeto del CT es 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.



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. En las relaciones entre particulares, la falta de disposiciones especiales es suplida por el derecho común.



V

Los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores, no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional. Es nulo todo pacto en contrario.



VI

En materia de trabajo los derechos deben ser ejercidos y las obligaciones ejecutadas según las reglas de la buena fe. Es ilícito el abuso de los derechos.



VII

Sé 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.



VIII

En caso de concurrencia de varias normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador. Si hay duda en la interpretación o alcance de la ley, se decidirá en el sentido más favorable al trabajador.



IX

El contrato de trabajo no es el que consta en un escrito, sino el que se ejecuta en hechos. Es nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido en simulación o fraude a la ley laboral.



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.



XI

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



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.



XIII

El Estado garantiza a empleadores y trabajadores, para la solución de sus conflictos, la creación y el mantenimiento de jurisdicciones especiales. Se instituye como obligatorio el preliminar de la conciliación.

INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y BASE LEGAL

La inspección del trabajo está establecida en el artículo 433 del Código de Trabajo y en los convenios de la Organización Internacional de Trabajo en que la República Dominicana se ha adherido, y la competencia de dicha inspección recae sobre el Ministerio del Trabajo.



Los inspectores de trabajo son oficiales públicos, con autoridad para instrumentar actos auténticos de carácter oficial. Dichas actas deben estar firmadas por los testigos y por el infractor y se considerará cierta y sólo pueden ser atacadas por el concepto inscripción en falsedad. (Hernández, P., 2013)

La protección del empleo al trabajador nacional dominicano ha llevado a establecer legislaciones rígidas en base a las condiciones bajo las cuales las empresas pueden contratar personal extranjero.

Entre estas normas, las condiciones para dichas contrataciones se citan en los artículos 135 y 136 del Código de Trabajo, donde se definen las reglas generales en torno a estas contrataciones.

Para evitar la violación a estas normas, el empleador debe cumplir con que, el 80 por ciento de los empleados de la empresa sean dominicanos y de igual modo, la nómina de pago de una empresa debe ascender, en su conjunto, al 80 por ciento.

Siempre hay excepciones a las reglas, y en este caso, quedan excluidos de estas condiciones especiales aquellos trabajadores que se dedican a desempeñar labores técnicas, de dirección o gerencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 136 de dicho código.

Antes de levantar un acta de infracción es una práctica de la autoridad administrativa otorgar un plazo para corregir los errores y hacer cumplir las regulaciones establecidas por las normas laborales. (Biaggi Lama, J. 2017) Esto procede siempre y cuando no se traten de faltas muy graves. Esta acta lleva el nombre de acta de apercibimiento.

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

Existen dos formas para iniciar el proceso del levantamiento de acta de infracción. Un primer caso se da con la denuncia de una violación a la Inspección del Trabajo de la República Dominicana involucra a diferentes partes con funciones y responsabilidades específicas. Pero también, puede iniciarse la inspección oficiosa ya que los inspectores de trabajo están investidos de autoridad para realizar ciertas visitas aún hacerse acompañar de la fuerza pública y penetrar a los establecimientos industriales, comerciales o de cualquier naturaleza sin la necesidad de un aviso previo.

Cualquiera de las partes, es decir, trabajadores o empleadores, pueden optar por tener un abogado o asesores legales durante el proceso de revisión, de esta manera conocer de cualquier problema legal complejo que pudiera surgir.

La calidad de las partes en este proceso es importante para garantizar un procedimiento justo y transparente. El inspector (Udiz, 2020) debe actuar con imparcialidad y objetividad de acuerdo con el procedimiento previsto por la ley. El empleador debe cooperar plenamente y proporcionar la información solicitada,

SUJETOS DEL ACTA DE INSPECCIÓN

Existen varios sujetos involucrados en el Acta de Inspección. Podemos mencionar a las partes y determinar el rol de cada uno de ellos.

- INSPECTOR DE TRABAJO**
Es un funcionario designado por el Ministerio del Trabajo. Su tarea es visitar la empresa o lugar de trabajo, asegurar el cumplimiento de las leyes laborales y, si se detecta un incumplimiento, presentar un informe de infracción.
- REPRESENTANTE DEL EMPLEADOR**
Es la persona que tiene a su cargo a la empresa o empleador en el lugar de trabajo. Debe dar acceso al inspector para realizar la inspección y cooperar proporcionando la información y los documentos solicitados.
- EMPLEADOS Y REPRESENTANTES**
Los empleados tienen derecho a estar presentes durante la inspección ya ser informados de los hallazgos. En algunos casos, pueden estar representados por un sindicato u otro representante laboral.
- TESTIGOS Y TERCEROS**
En determinadas situaciones, pueden existir testigos o terceros asociados a la Empresa o empleados que puedan aportar información adicional o confirmar hechos.

mientras que los empleados tienen derecho a recibir información y expresar sus inquietudes. Todas las partes involucradas deben respetar la confidencialidad de la información sensible y actuar de buena fe durante la auditoría.

TIPOS DE SANCIONES PENALES DE CARÁCTER LABORAL

La naturaleza de las sanciones penales trata de la imposición de multas.

De acuerdo con el Reglamento 258-93, en su artículo 98, las violaciones a dicho reglamento serán sancionadas con las penas establecidas en el artículo 721 del Código de Trabajo aplicables a empleadores y trabajadores.

En Derecho Penal Laboral, el bien jurídico protegido consiste en aquellos intereses concretos y generales que se producen en ocasión de una relación laboral, y que la violación a los mismos conlleva sanciones penales. Estas sanciones se clasifican en tres categorías, que son leves, graves y muy graves, como es este último el caso que presentamos en la casuística ya que deriva de la

CLASIFICACIÓN DE SANCIONES PENALES

LEVES	GRAVES	MUY GRAVES
 <p>Se cometen de manera inconsciente por desconocimiento de formalidades o documentales del empleador y a su vez no afectan la seguridad de la persona ni en sus condiciones de trabajo</p>	 <p>Cuando se afectan las normas referentes a los salarios mínimos, a la protección del salario, al descanso semanal, a las horas extraordinarias o a todas aquellas normas que inciden directamente con la seguridad e higiene del trabajo, siempre que no se ponga en peligro la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores.</p>	 <p>Cuando se violen las normas sobre protección a la maternidad, edad mínima para el trabajo, protección de menores, empleo de extranjeros, inscripción y pago de las cuotas al Instituto Dominicano de Seguridad Social, y todas aquellas relativas a la seguridad e higiene del trabajo, siempre que de la violación derive peligro o riesgo de peligro para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores.</p>

violación de empleo a extranjeros.

Las sanciones a implementarse, dependiendo de la infracción cometida, se encuentran en el artículo 721 del Código de Trabajo.

La sanción para una infracción considerada muy grave es una multa de siete a doce salarios mínimos y en caso de reincidencia se aumenta el importe de la multa en un cincuenta por ciento de su valor.

En el caso que nos ocupa, existe una violación al artículo 135 que establece un mínimo de por lo menos un 80% de empleados deben ser de nacionalidad dominicana. Es evidente dicha violación al haber una representación de nacionales haitianos de un 90% que se pudo confirmar de manera informal por el inspector. De igual modo, el hecho de no poder presentar prueba documental que evidencia que la empresa posee el porcentaje requerido por nuestra ley, entra en una violación a la norma, y se considera una violación grave dentro de las sanciones penales establecidas en el artículo 720 del Código de Trabajo.

Recordando que este tipo de infracciones son las que son aplicables directamente a los trabajadores y empleadores. Siendo este caso en específico al empleador.

INFRACCIONES LABORALES DE NATURALEZA PENAL. IDENTIFICACIÓN. ACTAS DE INFRACCIÓN. PROCEDIMIENTOS Y FORMALIDADES PARA SU VALIDEZ

Las infracciones laborales de naturaleza penal están establecidas en el artículo 714 del Código de Trabajo dominicano el cual indica que las sanciones por violación a las disposiciones del mismo código se clasifican en penales o disciplinarias. Las infracciones penales son aquellas que se aplican a empleadores y trabajadores.

En el caso de estudio, la violación ha sido efectuada por parte de los empleadores de la empresa, por lo cual la clasifica en una infracción de carácter penal y son conocidas en los Juzgados de Paz.

El acta de infracción, estipulada en los artículos 439 y siguientes del Código de Trabajo, es un documento mediante el cual el inspector de trabajo comprueba las violaciones a las normas laborales que han sido cometidas por el infractor, en este caso, la empresa. Ese documento inicia el procedimiento sancionador de las leyes laborales.

Esta acta debe cumplir con ciertos requisitos para evitar que la misma se considere nula, como son:

1

Nombre del inspector que la redacta el acta de inspección

2

Lugar, fecha, hora y circunstancia de la infracción mencionada

3

Nombre, profesión y domicilio de los testigos, si hubiere, así como del empleador y su representante, salvo que no hayan querido o podido firmar, lo que también hará constar el inspector

AUTOEVALUACIONES

CAPÍTULO I



VF

Responda V si la respuesta es Verdadera o F si es Falso

1. El Derecho Laboral es un conjunto de normas que regulan la relación entre empresarios y trabajadores.

V **F**

2. El Derecho de Integración Social no es una característica del derecho Laboral.

V **F**

3. La regulación oficial de las relaciones del trabajo en la República Dominicana se remonta al año 1910.

V **F**

4. La Ley Número 1146 fue modificada por la Ley Número 1312 el 30 de junio de 1930 que creó la Secretaría de Estado y Comunicaciones.

V **F**

5. Son 15 los principios del Código de Trabajo.

V **F**

6. Los inspectores de trabajo tienen la autoridad para instrumentar actos auténticos de carácter oficial.

V **F**

7. Los artículos 135 y 136 del Código de Trabajo es donde se definen las reglas generales en torno a las contrataciones de los trabajadores.

V **F**

8. La clasificación de las sanciones penales en el Código de Trabajo se clasifica en graves y muy graves.

V **F**

COMPLETA

Completa cada oración con las palabras correctas

1. _____, _____ y _____ son tres características del Derecho Laboral.
2. La Ley Número 1146 se dicta en el año _____.
3. Menciona tres principios fundamentales laborales. _____ y _____
4. _____ y _____ son tres principios del Código de Trabajo.
5. Los inspectores de trabajo son _____.
6. La base legal de la Nacionalización del Trabajo es _____.
7. _____, _____, _____ y _____ son los sujetos que conforman el Acta de Inspección.
8. La clasificación de las sanciones penales en el Código de Trabajo se clasifica en _____ y _____.
9. Las infracciones laborales de naturaleza penal están establecidas en el artículo _____ del código de trabajo dominicano.
10. Las sanciones penales se aplican a _____ y _____.



OBJETIVOS CAPITULO II

OBJETIVO GENERAL

Establecer el apoderamiento y procedimiento de remisión del acta de infracción al Ministerio Público en casos de violaciones laborales a la Nacionalidad del Trabajo.

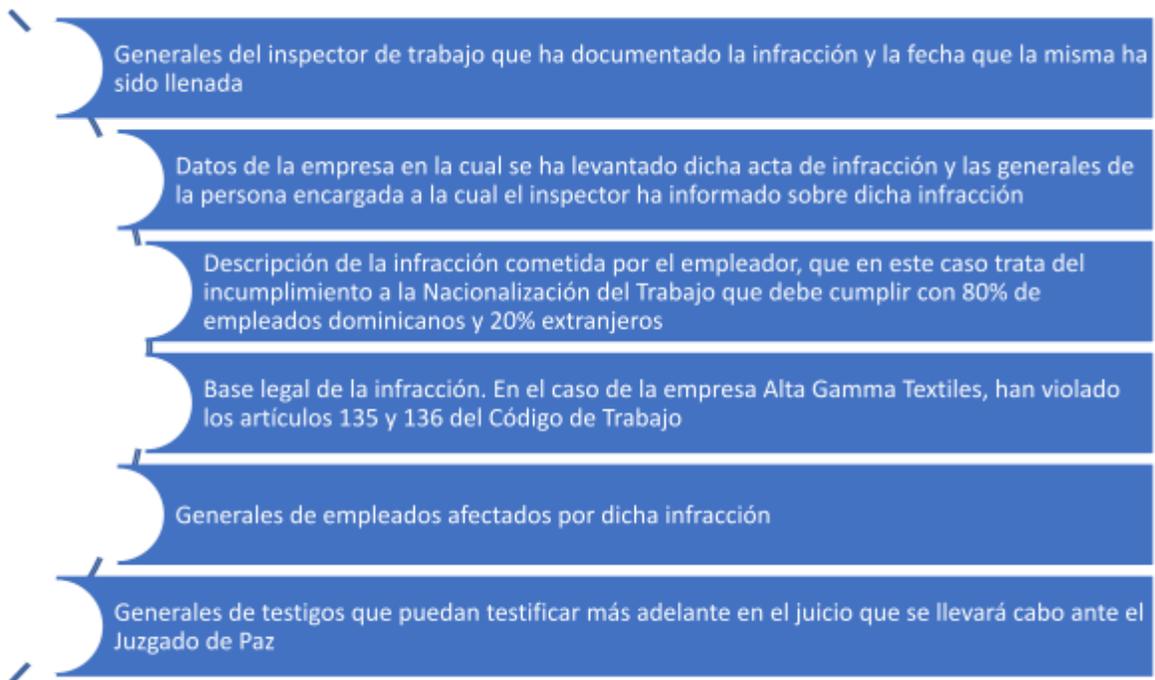
OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar las competencias de las partes involucradas en el procedimiento penal laboral.
2. Explicar el principio de “lo laboral mantiene a lo penal en estado”.
3. Analizar el procedimiento de conciliación en materia de sanciones penales laborales.
4. Conocer el plazo de la prescripción de la acción pública en persecución de las infracciones penales laborales.



LEVANTAMIENTO DEL ACTA DE INFRACCIÓN DE LA EMPRESA ALTA GAMMA TEXTILES

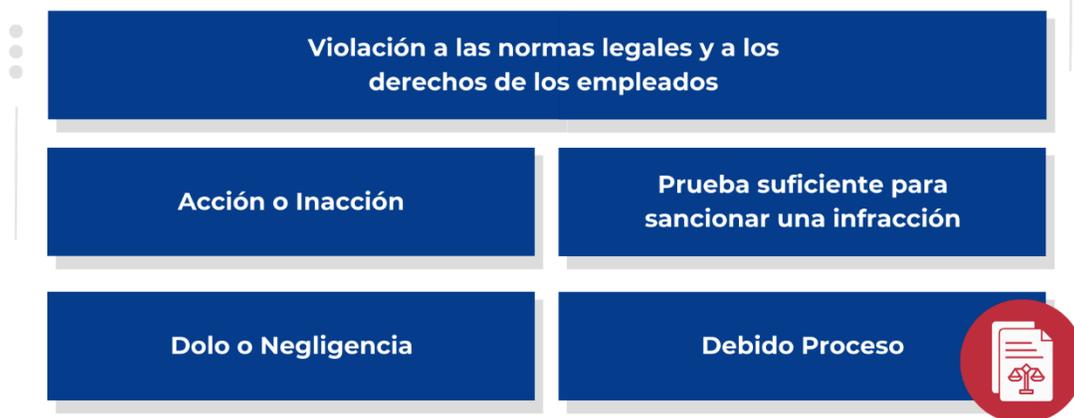
En el acta de infracción que ha sido levantada por el inspector de trabajo a la empresa Alta Gamma Textiles, se puede apreciar que cumple con las formalidades correspondientes, como son:



ELEMENTOS CONSTITUTIVOS Y REQUISITOS PARA LA CONFIGURACIÓN LAS INFRACCIONES LABORALES

En la República Dominicana, se deben cumplir ciertos factores y requisitos básicos para que una situación sea considerada como un incumplimiento laboral. Pueden diferir según la naturaleza de la infracción y las disposiciones especiales de la Ley No. 139-97 y otras leyes laborales vigentes.

Elementos Constitutivos de las infracciones laborales



Los siguientes son algunos de los elementos comunes que generalmente se requieren para establecer violaciones laborales en la República Dominicana:

- **Violación de las normas legales y a los derechos de los empleados:** Para que una acción sea considerada una violación laboral, debe violar las disposiciones de la Ley del Trabajo y otras leyes laborales pertinentes.
- **Acción o inacción:** Actuar en contra de la norma o simplemente no actuar, esto pudiendo ser inclusive por desconocimiento.
- **Dolo o negligencia:** En algunos casos es necesario demostrar que la violación de las normas laborales fue intencional o al menos resultado de negligencia por parte del responsable.
- **Prueba suficiente:** Para sancionar una infracción a una ley laboral, debe existir prueba suficiente para probar la infracción a una norma laboral. Esto puede incluir documentos, pruebas, papeles de trabajo, entre otros.

- **Debido proceso:** Se debe seguir el debido proceso cuando se sancionan violaciones a la ley laboral, lo que significa que se debe dar al infractor la oportunidad de presentar su versión de los hechos, defenderse y recibir un juicio justo y transparente.

Para que esto pueda darse, es importante que exista un contrato de trabajo para una obra o servicio determinado, una violación a alguna norma de nuestra legislación laboral, intención fraudulenta o mala fe de una de las partes.

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

Al estar apoderado el tribunal penal de hechos delictivos imputados al trabajador, tiene el tribunal penal la obligación de sobreseer el conocimiento de tales hechos hasta que el tribunal laboral decida sobre las acciones conexas. (Hernández Quezada, 2013)

Para la aplicación del principio “lo laboral mantiene lo penal en estado” es necesario que la acción penal se encuentre fundada en la comisión de una infracción establecida en el Código de Trabajo la cual conlleva una sanción penal y que exista un vínculo entre las acciones ilícitas que haga posible que la decisión laboral sea determinante al momento de conocerse la acción penal. (Hernández Quezada, 2013)

En República Dominicana, este principio tiene como objetivo garantizar el respeto de los derechos tanto de los trabajadores como de los involucrados en procesos penales. Ambos procesos deben llevarse a cabo de manera adecuada y

justa, y la independencia entre ellos es fundamental para garantizar que se tomen las medidas adecuadas en cada área. Las autoridades laborales y judiciales trabajan juntas para que la decisión de un proceso no afecte innecesariamente al otro. (Lama, 2017)

Es importante aclarar que esta máxima se aplica en los tribunales de trabajo y no en los Juzgados de Paz.

COMPETENCIA DE LAS PARTES EN LA FASE PROCESAL

La competencia de las partes involucradas en la fase procesal penal laboral, son las mismas atribuciones de las que poseen los involucrados en la fase procesal de otros procesos penales en nuestro país. (Alburquerque, 2003)



- **Ministerio Público:** El Ministerio Público es el órgano acusador que se define como un órgano del sistema de Justicia que es garante del Estado

de derecho y funcionalmente independiente en sus actuaciones. Su misión institucional es de dirigir una investigación de hechos de carácter penal en representación de la sociedad de la puesta en movimiento y del ejercicio de la acción pública. Así como proteger a las víctimas y testigos en el ámbito de las actuaciones que realice y ejerce y cumple todas las demás atribuciones que le confieren las leyes.

El Ministerio Público Laboral no actúa motu-proprio. De acuerdo con la práctica el apoderamiento del tribunal para conocer de la infracción lo hace el Departamento de Trabajo de acuerdo con el artículo 442 del código de trabajo. Esto es así para Santo Domingo y Santiago mientras que para el resto del país esta actuación lo hace el fiscalizador.

- **Imputado:** En caso de derecho penal laboral, el imputado es el empleador que comete una infracción. Es a quien el Ministerio Público acusa de haber violado alguna norma laboral y contra quien se ha levantado acta de infracción.
- **Abogados del Imputado:** En el derecho penal laboral, los abogados del imputado dan asistencia legal al imputado de manera privada y le sirve al imputado para hacer valer sus derechos mediante una defensa eficaz. Además, los defensores del imputado pueden trabajar simultáneamente por un máximo de tres abogados (art. 114, CPP).
- **Constitución en Parte Civil:** Trabajador que haya sido afectado por el hecho punible que pretende pretender a través de una sentencia condenatoria la indemnización de los perjuicios ocasionados. El artículo

118 del Código Procesal Penal en lo concerniente a la constitución en parte civil, expresa lo siguiente: “Quien pretende ser resarcido por el daño derivado del hecho punible debe constituirse en actor civil mediante demanda motivada”.

- **Abogado de la Constitución en Parte Civil:** Los defensores de la parte civilmente constituida defienden por lo general los mismos derechos que la víctima. El actor civil pretende ser resarcido por un daño causado derivado del hecho punible. En el caso laboral, es la parte afectada por la violación a la norma por parte del empleador, el trabajador. El abogado que lo representa defiende sus derechos como trabajador de la empresa que ha sido acusada para que la misma cumpla con su responsabilidad y daños y perjuicios que sus actuaciones pudieron haber causado. El art. 715 del CPP establece que “se persigue la acción civil al mismo tiempo que la acción penal”.
- **Juez:** El Juez es un ente juez imparcial e independiente frente a la acusación formulada por el Ministerio Público. En casos penales laborales, el encargado es el Juez de Paz (Art. 715 CT) quien es la autoridad encargada de dirigir el proceso y tomar decisiones, de acuerdo con la Resolución 1142 de la Suprema Corte de Justicia que así lo establece. Debe garantizar el debido proceso para resolver los problemas legales y tomar decisiones con base a la Ley. Emite las sentencias correspondientes a cada caso y estas serán de tipo pecuniarias (Art. 721 CT).

- **Abogados del Sistema Dominicano de Seguridad Social:** El abogado que representa al Sistema Dominicano de la Seguridad Social se encarga de velar por el fiel cumplimiento y aplicación de la Ley 87-01. Si en el caso de que el empleador haya incurrido en alguna violación a esta legislación, como puede ser la no inscripción del trabajador o la falta de pago de las obligaciones del empleador en la TSS, en vista que la afiliación del trabajador debe hacerse al momento de su entrada a la empresa. Estas faltas se tipifican como faltas graves y afectan directamente al trabajador, comprometiendo la responsabilidad laboral del empleador, pudiendo el trabajador demandar por daños y perjuicios.
- **Testigos y Peritos:** Los testigos son las personas que sirven al Ministerio Publico para verificar la infracción que se le está acusando al imputado. Estos testigos también aparecen en el acta de infracción.

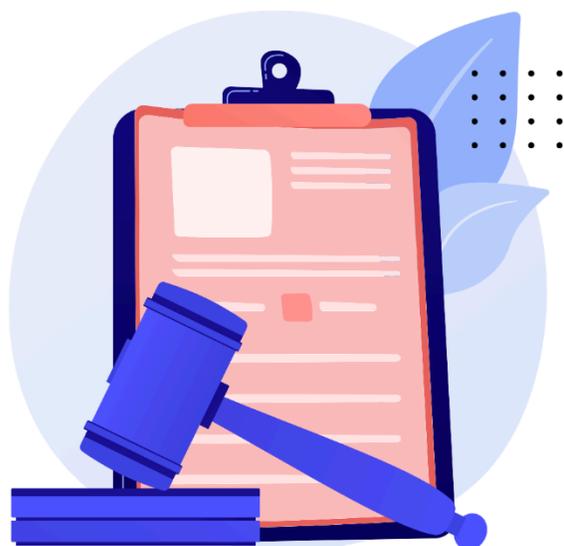
De acuerdo con el artículo 134 del CPP, las partes en el proceso penal deben actuar y litigar con lealtad, absteniéndose de proponer medidas dilatorias, meramente formales y de abusar de las facultades que este código les reconoce.

REMISIÓN DEL ACTA AL MINISTERIO PÚBLICO Y SU FORMALIDAD

Terminada la etapa del levantamiento del acta de infracción, el inspector de trabajo actuará en virtud de lo establecido en el artículo 442 del Código de Trabajo, remitiendo el original y el duplicado al representante local de trabajo. Este procederá a verificar que los documentos cumplan con los requisitos correspondientes para su validez, quien procederá a remitir la documentación al

representante del Ministerio Público del tribunal competente, es decir, al Fiscalizador por ante el Juzgado de Paz correspondiente.

Toda infracción se comprobará mediante la redacción de un proceso verbal o acta que transmite el representante local de trabajo, una vez recibida por parte del inspector de trabajo, al Ministerio Público para poner en movimiento una acción pública. Esta acta tiene ciertos requisitos que deben cumplirse en cuanto a la información que en ésta se asienta y a la vez debe ser firmada por el inspector actuante y las demás partes.



REMISIÓN DEL ACTA DE INFRACCIÓN AL MP

01

Inspector de Trabajo

Remite el original y duplicado al representante local de trabajo. El triplicado es entregado al infractor y el cuadruplicado es para archivo personal.

02

Representante local de trabajo

Verifica los documentos recibidos para confirmar su veracidad y que estos no contengan errores que puedan anular el proceso.

03

Remisión al tribunal

Luego de verificados los documentos, el representante local de trabajo archiva el duplicado y remite el original al Juzgado de Paz competente.

PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN EN MATERIA DE SANCIONES PENALES LABORALES

El objetivo principal de la conciliación, de acuerdo con el artículo 38 del Código Procesal Penal, es la resolución del conflicto de manera amigable por medio de un acuerdo entre las partes. Para esto, la primera actuación del

Ministerio Público Laboral es convocar una reunión con las partes para iniciar el proceso preliminar de la conciliación.

De acuerdo con el artículo 37 del Código Procesal Penal dominicano respecto a las contravenciones, procede una conciliación en cualquier momento durante el procedimiento, sea antes de la apertura del juicio o durante. (Código Procesal Penal, 2002)

Si se produce la conciliación, se levanta acta, la cual tiene fuerza ejecutoria. El cumplimiento de lo acordado extingue la acción penal. Si el imputado incumple sin justa causa las obligaciones pactadas, el procedimiento continúa como si no se hubiera conciliado.

PROCEDIMIENTO POR CONTRAVENCIONES Y SU APLICACIÓN EN LAS INFRACCIONES DE CARÁCTER LABORAL

La Resolución 1142 del año 2005 establece el procedimiento por contravenciones emitida por la Suprema Corte de Justicia. Esta Resolución dispone que los casos penales laborales posteriores a la entrada en vigor del Código Procesal Penal deben ser conocidos y fallados conforme a los artículos 355 en adelante de dicho código con respecto al procedimiento de contravenciones. (Resolución 1142-05, 2005)

Así mismo dispone que los casos que se hayan tramitado con anterioridad a la entrada en vigor del código procesal penal deben continuar siendo regidos por el código de procedimiento criminal del año 1884.

Según el Código Procesal Penal, este proceso es iniciado con 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 la facultad para comprobarlas y perseguirlas.

Luego de esta acusación, el fiscal procede con la citación del imputado con indicación del juez o tribunal, la fecha y la hora de la comparecencia.

Recibida esta acusación o requerimiento, el juez, procede a convocar a las partes para iniciar un juicio inmediatamente. El plazo para este juicio siempre se realiza dentro de los tres días siguientes a dicha citación. El imputado, siguiente con el debido proceso al inicio del juicio, manifiesta si admite o no su culpabilidad. En caso de que no la admita, el imputado puede ofrecer prueba de sus razones o solicitar las diligencias que considere pertinentes para su defensa.

Este juicio tiene la particularidad de que se realiza en una sola audiencia, siguiendo las reglas del procedimiento común, siempre tomando en cuenta la brevedad y sencillez de este. Y en todo momento puede proceder la conciliación.

Como ya se ha mencionado, en este tipo de delito en materia penal laboral no se aplican medidas de coerción.

PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN EN LAS INFRACCIONES PENALES DE CARÁCTER LABORAL

En derecho penal laboral existe un tiempo determinado para que el Estado, en este caso el Ministerio Público Laboral, pueda perseguir penalmente al infractor. Este plazo de extinción de la acción penal laboral se conoce como prescripción.

El caso de referencia, por la violación a los artículos 135 y 136 del Código de Trabajo de la Nacionalización del Trabajo, la acción pública para la persecución de las infracciones prescribe al año, según el artículo 724 del Código de Trabajo. (Alburquerque, 2003)



**CÓDIGO DE TRABAJO
ART. 724**

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

LAW

En cuanto al punto de inicio de estos plazos, se entiende que el plazo empieza a correr a partir del momento en que se levanta el acta de infracción. (Hernández Quezada, 2013)

AUTOEVALUACIONES

CAPÍTULO II



SOPA DE LETRAS

D N G X S P R K D N X D I A R
D Q O G I T S E T N A P V M O
C S P C S P U R H W F V C N D
O W N R A S T R A B A J O O A
N I K N N B H Z L A N E P I E
C M L A C T A C S B U Z A C L
I E H J I N C K T A E N D C P
L D O L O O R N H U A W C A M
I I U A N I H C J C W T S R E
A A L B E C A T L U M O T F K
C C Y O S A Y T S S T V M N D
I I R R V L E N L E Z P O I G
O O Z A S O W T J E G F C Q R
N N U L Y I M U Z T A M R O N
K R P P Q V S J B H C V Y O X

SANCIONES

JUEZ

SUJETOS

EMPLEADOR

TRABAJO

NORMA

ACTA

VIOLACION

LABORAL

PENAL

INFRACCION

CONCILIACION

MEDIACION

TESTIGO

MULTA



OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar las incidencias e intervención de los sujetos procesales en el proceso por ante el Juzgado de Paz por la violación a la Nacionalización del Trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar los sujetos procesales en el proceso de la demanda ante el Juzgado de Paz.
2. Explicar la importancia del Acto introductorio de demanda en materia de sanciones penales laborales.
3. Describir la demanda en intervención voluntaria por el trabajador afectado.
4. Enumerar los diversos medios de defensa utilizados por el imputado.
5. Conocer los incidentes que pueden plantearse en el proceso penal laboral.
6. Mencionar los errores de fondo y forma que son cometidos en la redacción del acta de infracción que dan lugar a la anulación.
7. Establecer la finalidad de la sentencia, su ejecución y la prescripción.



LOS SUJETOS PROCESALES

En los procesos penales intervienen varios sujetos procesales. Estos se encuentran definidos en los artículos 83 al 135 del Código Procesal Penal dominicano que se refiere a todas aquellas personas que, de alguna manera, sea directa o indirectamente, por acción u omisión, tienen un interés o derecho que debe defender o perseguir su reconocimiento a través del proceso.



En los casos de derecho penal labora, estos sujetos son los siguientes:

- **Ministerio Público Laboral** (acusadora): Es el representante del Estado que en elabora la acusación y la presenta ante el juzgado de paz competente detallando los cargos y la evidencia que respalda dicha acusación.
- **Abogado del Imputado** (la empresa): Es quien defiende al imputado contra las acusaciones presentadas por el Ministerio Público, incluyendo la preparación de una estrategia de defensa, la revisión de pruebas, la

presentación de argumentos legales y la representación del imputado en el juicio.

- **Abogado Constituido en actor civil** (trabajador afectado): Es quien representa al trabajador afectado por el hecho punible en el ámbito civil, que durante el juicio tiene derecho a participar y presentar pruebas que respalden la reclamación de daños y perjuicios. Esto puede incluir la presentación de testigos, evidencia documental y argumentos legales.

De la



totalidad de personas intervinientes en el proceso se destacan dos sujetos procesales que son: el acusador y el acusado. Ellos cumplen un papel primordial y esencial en el proceso penal. Sin ellos el proceso no existe.

En el proceso hay intervención de más personas, que son terceros relacionados al proceso. Concurren a él por exigencia del juez (de propia iniciativa o a petición de las partes), producen su aporte de conocimiento y se retiran. Estos son los testigos, los peritos, los productores de informes, aportadores oficiales o privados de documentos.

ACTO INTRODUCTIVO DE DEMANDA. FUNCION DEL MINISTERIO PÚBLICO

El acto introductivo de demanda es el primer paso del litigio que da inicio al proceso por parte del Ministerio Público, dirigida vía secretaria del tribunal competente, al juez que deba conocerla. Es decir, que es el **acto de acusación** formal del Ministerio Público. Con este acto procesal el Ministerio Público Laboral ejerce la pretensión punitiva del Estado contra la empresa que ha cometido una infracción con la finalidad de que se apliquen las sanciones penales correspondientes.



El Ministerio Público es el encargado de elaborar el acta de acusación para la formulación de cargos específicos contra el imputado y con el cual se inicia el proceso.

Para esto cuentan con un plazo de un año para presentarla ante el Juzgado de Paz.

La acusación está prevista en el artículo 294 del Código Procesal Penal y debe contener lo siguiente:



- ✓ Datos del imputado y su representante
- ✓ Relación del Hecho Punible
- ✓ Fundamento Fáctico
- ✓ Fundamentación Probatoria / Prueba Documental
- ✓ Conclusión

DEMANDA EN INTERVENCIÓN VOLUNTARIA POR EL TRABAJADOR AFECTADO

La demanda en intervención voluntaria es interpuesta por un tercero que tiene interés en la instancia sin que haya sido llamado para formar parte de esta. Para la intervención voluntaria es necesario que la parte tenga un interés en el proceso y que la sentencia lo pudiera afectar directamente de manera negativa.

Se diferencia del actor civil, según el artículo 118 del Código Procesal Penal, en que el interés de éste está centrado en el resarcimiento o reparación del daño causado por la infracción, juega un rol accionario relacionado con el objeto de este, pero limitado al campo civil reparatorio e indemnizatorio.

El actor civil es “cualquier persona” que puede ejercer la acción civil. Solo pueden hacerlo quienes hayan recibido un daño del hecho punible y decidan

demandar su reparación ante el tribunal. En principio es la víctima o una de las víctimas de la infracción. (Hernández Quezada, 2013)

El acto de demanda por intervención voluntaria es un acto es realizado mediante notificación de abogado a abogado de ambas partes, pero previamente se debe realizar un escrito con medios y conclusiones que debe ser depositado en el tribunal, el cual es notificado a los abogados por medio de Acto de Avenir.

En la práctica, las demandas por intervención voluntaria no se presentan ya que las víctimas se constituyen en actor civil, pudiendo ser más de una persona afectada.

REPRESENTACIÓN LEGAL DEL SDSS Y SU INTERVENCIÓN EN EL PROCESO

Uno de los derechos fundamentales del trabajador es la seguridad social. Con la Ley 87-01, el Estado proporciona a la sociedad protección y acceso a la asistencia médica garantizando así la seguridad de un ingreso en los momentos más vulnerables, en particular accidentes, desempleo, incapacidad y vejez.

Anterior a la promulgación de esta ley, la responsabilidad de perseguir las infracciones que hoy son consideradas responsabilidades dentro de la Seguridad Social correspondía a los inspectores de trabajo.

Hoy en día, la función de inspección del cumplimiento de la norma corresponde al Cuerpo de Inspección de la Tesorería de la Seguridad Social. El cual fue creado por medio de la Ley 13-20 de fecha 7 de febrero del año 2020, en su artículo 210, que establece que estos son los únicos funcionarios competentes

para comprobar y levantar las actas de infracción por las violaciones cometidas por los empleadores por la no inscripción de sus trabajadores en el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), el no reporte de los salarios de estos y la falta de pago de las cotizaciones obligatorias a dicho sistema.

DESARROLLO DEL JUICIO PENAL LABORAL



MEDIOS DE DEFENSA UTILIZADOS POR EL IMPUTADO

Para presentar una defensa contra un acta de infracción levantada en su contra, muchas veces se presentan alegatos generales y sin sentido que no son más que para retrasar el pago de la multa a imponerse.

Para los imputados que entiendan que la inspección de trabajo tiene veracidad, es importante verificar si existiese algún error de procedimiento. En este sentido, debe verificar si la acción ha prescrito, o encontrar algún error de forma o fondo en el acta de infracción levantada.



La presunción de certeza significa que los hechos descritos en el acta de infracción se presumen ciertos y validos salvo que se aporten pruebas que demuestren lo contrario. Por esto es importante verificar cada detalle de esta para poder conseguir la anulación del proceso.

INCIDENTES QUE PUEDEN PLANTEARSE EN EL CURSO DEL PROCESO

Los incidentes encontrados en esta materia, a diferencia del derecho común, tienen un carácter especial, teniendo muy en cuenta los principios fundamentales del Código de Trabajo, como, por ejemplo, la territorialidad y su aplicación o el principio fundamental que consagra la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por ley al trabajador, entre otros. (Biaggi Lama, 2017)

INCIDENTES

EN CUANTO A LA ACCIÓN



- Las excepciones de competencia
- Litispendencia y conexidad
- Nulidad
- Medios de inadmisión fundamentados en presupuestos procesales art. 586 CT
- La recusación del juez, magistrado o vocales
- La producción de nuevos documentos
- La intervención

PRETENSIÓN PROCESAL



Entendiendo la atribución de un derecho y la petición de que el mismo sea reconocido por sentencia judicial podemos mencionar excepciones que procuran hacer declarar la inadmisión de la acción por la caducidad del ejercicio

PRESUPUESTOS DE LA VALIDEZ DEL PROCESO



Caen bajo esta categoría todo el régimen de nulidades e inexistencia de los actos procesales, sino refiere a no haberse empleado las formas para actuar como establece la ley.

La nulidad es definida como la ineficiencia de un acto jurídico, proveniente de la ausencia de una de las condiciones de fondo y forma requeridas por su

validez. Las excepciones de nulidad están contempladas en los artículos 35 y siguientes de la ley 834-78 y jurisprudencia de fecha 7 de noviembre de 2005.

Las excepciones del procedimiento son todos los acontecimientos que, al producirse en cualquier etapa de la instancia, modifica la suerte del proceso. Con este tipo de incidentes se busca que el juez declare el proceso irregular, extinguiendo o suspendiendo el curso de este. Las excepciones se encuentran en el artículo 1 de la Ley 834 de 1968.

Los fines de inadmisión han sido definidos como medios de defensa utilizados por un litigante para oponerse, sin contestar directamente el derecho alegado por su adversario, a la demanda interpuesta en su contra, procurando que ésta sea declarada inadmisibles. (Artículos 44 al 48 de la Ley 834)



Procede declarar inadmisibles la excepción de incompetencia promovida por la parte demandante, en virtud del artículo 3 de la Ley 834-78 del 15 de junio de 1978, establece que, si se pretende que la jurisdicción apoderada es

incompetente, la parte que promueva esta excepción debe, a pena de inadmisibilidad, motivada y hacer conocer en todos los casos ante cual jurisdicción debe ser llevada.

También la excepción de incompetencia debe ser declarada inadmisible toda vez que la parte demandada no la haya motivado ni haya indicado ante cual jurisdicción debe ser conocida la demanda que nos ocupa.

La táctica que con más frecuencia se presenta en los tribunales es intentar conseguir la nulidad del proceso ya que de esta manera evitan enfrentarse al proceso completamente.

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

Existen varios posibles errores de fondo y forma en el acta de infracción que pueden conllevar a su anulación, aunque no se presenten con frecuencia.



Como, por ejemplo, el acta de infracción no puede contener borraduras o tachaduras. Cada infracción debe presentarse en actas separadas si las violaciones no están relacionadas entre sí. Si están descritas en la misma acta, también puede conllevar a su anulación.

También es considerado un error en el levantamiento del acta cualquier información errada, como son la fecha, una mal escritura en cualquiera de los datos generales del representante, los empleados o testigos, así como en sus cédulas.

Sin embargo, no existe un artículo en el Código de Trabajo que especifique cuáles situaciones pueden considerarse como errores para que el acta de infracción pueda ser considerada nula.

LA SENTENCIA Y SU EJECUCIÓN. PRESCRIPCIÓN Y ALCANCE.



La sentencia es el acto procesal, documento escrito, emanado de los órganos jurisdiccionales que deciden sobre la causa o puntos sometidos a su conocimiento. Es decir, que es la decisión del juez competente, tras examinar los supuestos fácticos y las normativas correspondientes.

Para la ejecución de la sentencia, en general, el fiscal del lugar donde se vaya a ejecutar la sentencia debe prestar su concurso como si tratara de materia

civil. Esto es, conceder el auxilio de la fuerza pública al ministerial actuante, si fuese necesario, para que ejecute la sentencia propiamente dicha. En cuanto a la ejecución de la sentencia dictada por el Juzgado de Paz, que trata de un cobro de multa para el caso de sanciones penales laborales, es de exclusiva competencia del fiscalizador. (Biaggi Lama, 2017)

Las sentencias en materia penal laboral son recurribles en apelación, podrán servir, por ser ejecutorias de pleno derecho al tercer día de su notificación, para así trabar embargo ejecutivo, inscribir hipoteca judicial definitiva, como también iniciar el proceso de embargo inmobiliario, y trabar un embargo retentivo u oposición.

La última instancia del Ministerio Público, ya después de haber pasado por cada una de sus fases en cada tribunal, entiéndase el Juzgado de Paz, la corte de apelación y la Suprema Corte de Justicia, la finalidad es convertir la condena de las multas aplicadas en prisión ante el juez de la ejecución de la pena.

En la actualidad se encuentran en los tribunales algunas sentencias condenatorias en espera de fallo por el juez de la ejecución de la pena, aunque estos casos son muy escasos ya que normalmente no se desea llegar a tener que pagar las multas con prisión y llegan a un acuerdo para la conciliación antes.

PRESCRIPCIÓN DE LA PENA

01 A los diez años para las penas privativas de libertad superiores a cinco años

02 A los cinco años, para las penas privativas de libertad iguales o menores de cinco años

03 Al año, para las contravenciones y penas no privativas de libertad



De acuerdo con el artículo 439 del Código de Trabajo, las penas también prescriben. La prescripción de la pena se computa a partir del pronunciamiento de la sentencia irrevocable o del quebrantamiento de la condena.

AUTOEVALUACIONES

CAPÍTULO III



VF

Responda V si la respuesta es Verdadera o F si es Falso

1. El acto inicial es el acto con el que el Ministerio Público inicia el proceso de demanda.

V **F**

2. Los sujetos procesales son el Ministerio Público laboral, abogados de las partes y el abogado de la parte civilmente constituida.

V **F**

3. Un trabajador de la empresa acusada no puede estar afectado por el hecho punible.

V **F**

4. Las excepciones de competencia son incidentes que pueden plantearse en el curso del proceso.

V **F**

5. La recusación no se puede plantear en un proceso penal laboral.

V **F**

6. Errores de forma en el acta de infracción pueden dar lugar a la anulación del proceso.

V **F**

7. La sentencia es un documento escrito que decide la causa o puntos sometidos a su conocimiento.

V **F**

8. Las sentencias no son recurribles en apelación, podrán servir, por ser ejecutorias de pleno derecho.

V **F**

COMPLETA

Completa cada oración con las palabras correctas

1. _____, _____, _____ y _____ son los sujetos procesales.
2. _____ es el acto acusatorio del Ministerio Público Laboral.
3. _____ es la demanda que interpone el trabajador afectado por el hecho punible.
4. _____ significa que los hechos descritos en el acta de infracción se presumen ciertos.
5. _____ es el incidente más común presentado en la práctica de derecho penal laboral.
6. Algunos errores de forma y fondo que presenta el acta de infracción son _____ y _____.
7. _____ es el acto procesal que decide sobre la causa presentada ante el juez.
8. La primera copia expedida por Secretaría del tribunal que la dictó es considerada una _____.
9. Las sentencias del Juzgado de Paz tratan sobre _____ y es de exclusiva competencia del _____.
10. La última instancia del Ministerio Público Laboral es convertir la multa aplicada en _____ ante el juez de la ejecución de la pena.

CONCLUSIÓN

El Derecho Penal Laboral en la República Dominicana desempeña un papel crucial para la debida aplicación de las normas laborales por parte de las empresas y la protección de los derechos laborales.

Es importante destacar que las empresas dominicanas deben cumplir con las obligaciones y responsabilidades establecidas dentro de la legislación vigente y su incumplimiento conlleva a la aplicación de sanciones penales laborales, muchas veces desconocidas.

A lo largo de este trabajo se pudo conocer que la inspección de trabajo es realizada por los inspectores de trabajo quienes se encargan de realizar visitas a las empresas y que estas visitas pueden ser regulares o especiales. Son ellos quienes levantan el acta de infracción que da inicio al proceso penal laboral y que ésta debe estar debidamente completada para evitar su inadmisibilidad.

Además, las infracciones dan lugar a sanciones penales laborales, que son divididas en tres categorías siendo estas leves, graves y muy graves. Y que dependiendo de su clasificación se impondrá la sanción penal laboral correspondiente.

Una vez levantada el acta de infracción, esta es remitida al representante local de trabajo quien se encarga de revisar que toda la documentación recibida esté correcta para enviarla al Ministerio Público del tribunal correspondiente. Iniciando de esta manera la fase procesal de la demanda penal laboral contra la

empresa, la cual se realiza en el Juzgado de Paz de la localidad donde se haya realizado la infracción.

De igual modo, se investigó sobre los sujetos procesales involucrados en esta fase. Mencionando al Ministerio Público Laboral, quien funge como órgano acusador, y al infractor, es decir la empresa, como actores principales necesarios para que pueda existir la demanda penal laboral. Recordando, que además de estos, están los empleados afectados y los testigos que sirven de pruebas testimoniales aparte de las documentales que presenta el Ministerio Público Laboral.

Un punto importante para recordar es que la posibilidad de conciliación siempre queda disponible para las partes en cualquier fase del proceso. Sin embargo, hasta que esta conciliación no llegue a concretizarse, el proceso no se detiene.

Como última instancia, luego de haberse presentado el caso en los diferentes tribunales del Estado, el Ministerio Público Laboral puede solicitar al juez de la ejecución de la pena, la conversión de la sanción del pago de la multa en prisión.

BIBLIOGRAFÍA



BIBLIOGRAFÍA

Hernández Rueda, L., (1989). *Manual de Derecho del Trabajo. Tomo II.* (5ta. Ed).

Editorial Tiempo, S. A.

Hernández Rueda, L. (1994). *Manual de Derecho del Trabajo. Tomo II.* (6ta Ed.).

Editorial Tiempo, S. A.

Hernández, C. R. (2017). Código Laboral de la República Dominicana. Librería

Jurídica Internacional, S. R. L.

Hernandez Quezada, P. (2013). *Derecho Penal Laboral.* Librería Jurídica

Internacional, S. R. L.

Biaggi Lama, J. A. (2017). Manuel de *Derecho Procesal Laboral Dominicano.*

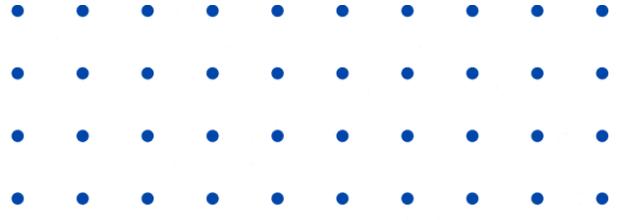
Librería Jurídica Internacional, S. R. L.

Alburquerque, R. A. (1995). *Derecho del Trabajo. Tomo I.* Editora Lozano, C. por

A.

Alburquerque, R. A. (2003). *Derecho del Trabajo. Introducción a los Sujetos del*

Derecho del Trabajo. Tomo I. Ediciones Jurídicas Trajano Potentini.



No. 40051

SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO
ACTA DE APERCIBIMIENTO

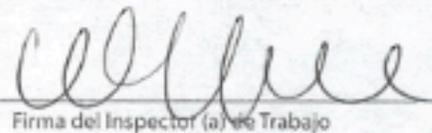
En cumplimiento de las disposiciones de los Artículos 434 y siguientes del Código de Trabajo (Ley No. 16-92), relativos al Servicio de Inspección del Trabajo.

Yo, Jorge Luis González
titular de la cédula de Identidad y Electoral No. 001-1351360-1 Inspector (a) de trabajo debidamente nombrado y en el ejercicio de mis funciones, me he trasladado a la calle los Bombolistas
No. 133 del sector de El Caliche de esta ciudad o municipio, lugar donde tiene su domicilio la empresa Atta Gamma Textiles Tel.: 809-732-0000 y una vez allí conversando con el señor (a) Rosa Iris Segura, quien me dijo ser asistente contable, he procedido a notificar al Sr. (a) Manuel de los Santos, (Cargo que ocupa en la empresa) Propietario (Propietario o Gerente), cédula 001-5544332-2 en su calidad de propietario, domiciliado y residente en Santo Domingo, dándole un plazo de tres (3) días para que proceda a dar cumplimiento al (los) artículos 135 y 134 del Código de Trabajo (Ley 16-92) (Reglamento, resolución o Ley) relativo a

Nacionalización del Trabajo
relativo al 80% dominicanos y 20% extranjeros

Por medio de esta notificación le advertimos al Sr (a) Manuel de los Santos 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.


Firma del Notificado


Firma del Inspector (a) de Trabajo

En Santo Domingo a los diez (10) días del mes de octubre del año 2022.

Núm.: 64851

SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO
ACTA DE INFRACCIÓN

En Santo Domingo a los 15 quince
(Ciudad, Barrio, Provincia o Municipio)
 días del mes de octubre del año dos mil veintidos siendo la (s)
11 hora (s) y 15 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, Jorge Luis González, Cédula de Identidad
 y Electoral 001-1351360-1 Inspector (a) de Trabajo, debidamente nombrado para el ejercicio de sus

funciones, me he trasladado dentro de esta misma ciudad a la casa No. 139 de la C/Av. Los beisbolistas
 del sector de El Caliche que es donde tiene su domicilio o asiento social
 la empresa Atta Gamma Textiles Tel: 809-732-0000

representado (a) por Manuel de los Santos
 Cédula 001-3544332-2 en calidad de Propietario
(Propietario Garantista)

De profesión comerciante domiciliado(a) en la C/Av. Los restauradores
 del sector de Los hielos I de la ciudad de Santo Domingo y una vez allí,
 hablando con señor (a) Manuel de los Santos quien me declaró que
 se desempeña el/la como propietario he procedido a realizar las investigaciones pertinentes y
 pude comprobar los hechos que se indican a continuación:

Violación a la Nacionalización del Trabajo por
incumplimiento del 80% dominicanos / 20%
extranjeros. E igual a la nómina de pagos.
 lo que constituye una violación a los Artículos 135 y 136 de: Código de Trabajo

en perjuicio de: (nombre (s) y cédula (s) de identidad y Electoral):
Paul Ramirez 402-0112433-1
(Según Reglamento o Resolución)
Antonio Perez 001-2113405-2
(Según Reglamento o Resolución)
Ana Santos 402-2478003-3
(Según 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 María Lora 001-0102004-5
(Nombre) Los Rios Arroyo Hondo
(Nacionalidad) (Con domicilio en C/Av.) (Sector)
 2 Manuel Sanchez 001-1355331-1
(Nombre) Los Reyes Arroyo Hondo
(Nacionalidad) (Con domicilio en C/Av.) (Sector)

[Firma]
 FIRMA INFRACOR O REPRESENTANTE

[Firma] FIRMA DEL TESTIGO (1) [Firma] 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.

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



PROCURADURIA FISCAL LABORAL DEL DISTRITO NACIONAL

AL: Honorable Magistrado Juez presidente
Del Juzgado de Paz de la 3ra Circunscripción

DE: LIC. JUAN JOSÉ GÓMEZ
Fiscalizador Penal Laboral del Juzgado de Paz

Asunto: Escrito de Acusación y solicitud de enjuiciamiento

Imputado: ALTA GAMMA TEXTILES, SRL
RNC 101-88729-0

Representante: SR. MANUEL DE LOS SANTOS
Cedula de Identidad y Electoral No. 001-5544332-2

Agraviado: El Estado dominicano

El Ministerio Público debidamente representado por **LIC. JUAN JOSE GOMEZ**, con domicilio procesal en la primera planta del Ministerio de Trabajo, dirección Ave. Enrique Jiménez Moya #5, Centro de los Héroes, La Feria, de esta ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, actuando en su calidad de **FISCALIZADOR PENAL LABORAL DEL JUZGADO DE PAZ DE LA 3RA CIRCUNSCRIPCION DEL DISTRITO NACIONAL**.

Concluida la investigación, **PRESENTO FORMAL ACUSACIÓN** contra la razón social **ALTA GAMMA TEXTILES, SRL**, empresa legalmente constituida bajo las leyes de la Republica Dominicana, ubicada en la calle Los Beisbolistas No. 133 del

sector de El Caliche, y su representante, el señor **MANUEL DE LOS SANTOS**, dominicano, casado, portador de la cedula de identidad y electoral No. 001-5544332-2, residente en esta ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, en atención a los antecedentes de hecho y de derecho que a continuación expongo:

I. RELACION DE HECHO PUNIBLE

En fecha 10 de octubre se procedió a realizar la investigación indicada de inspección general y una vez allí fui recibido por la Sra. **Rosa Iris Segura**, cédula Núm. 001-9876543-2, asistente de contabilidad, quien luego de comunicarse con el Sr, **Manuel de los Santos**, su empleador, me llevó a una oficina y mientras íbamos a dicha oficina pude ver unas 25 mujeres y 5 hombres de nacionalidad haitiana y no nos permitió acercarnos a dichos trabajadores, le solicitamos la nómina de los trabajadores pero no la entregó, tampoco nos permitió inspeccionar el lugar, ni los campos alrededor en donde tenían invernaderos, luego rápidamente, me expresó lo siguiente: "Qué el horario de los trabajadores en la empresa era de 8 horas de lunes a sábado hasta las 12:00 M., que se le pagaba salario de navidad o la proporción correspondiente y de igual manera con las vacaciones. No pudo presentar la Planilla de Personal Fijo, tampoco tenía nómina de pago del salario, desde donde me encontraba pude contar una cantidad de 3 mujeres y 7 hombres dominicanos, por lo que, no se cumplía con la proporción del 80/20 que establece el Código de Trabajo dominicano, por lo que, procedí a dejar el Acta de apercibimiento No. 140051, para que la empresa en el plazo de los tres días me presentara lo requerido.

Siendo las once de la mañana (11:00 A.M.) del día trece (13) de octubre año dos mil veintidós (2022), visitamos la empresa a los fines de comprobar la corrección de las infracciones descritas en el Acta de Apercibimiento dejada el día diez (10) octubre del año en curso y la Sra. Rosa Iris Segura, cédula de identidad personal y electoral núm. 001-1234567-8, asistente de contabilidad, nos dijo qué: "El empleador había pedido que le concediera una segunda prórroga del plazo hasta el quince (15) de octubre del año en curso". Dicha prórroga fue concedida.

En fecha quince (15) de octubre del presente año, me trasladé a la empresa en cuestión y me recibió el Sr. Manuel de los Santos, cédula de identidad personal y electoral núm. 001-1234567-8, empleador, quien me entregó algunos de los documentos solicitados, pero por la cantidad trabajadores de las nóminas de pago que aporta la empresa comprueba que la cantidad de extranjeros es mayor al 80%, y que los pagos en nómina también superaba el 80% del total. Comprobando la violación a los artículos 135 y 136 del Código de Trabajo relativo al 80% dominicanos y 20% extranjeros, que tiene sólo 14 trabajadores dominicanos y 8 extranjeros.

Como no pudo presentar la evidencia de que no violaba los artículos 135 y 136 del Código de Trabajo relativo a la Nacionalización del Trabajo, procedí a levantar Acta de infracción No. 64851 contra la empresa y entregar duplicado al Sr. Manuel de los Santos para su conocimiento y cumplimiento de la ley.

II. FUNDAMENTO FACTICO

A) Violación a los artículos 135 y 136 del Código de Trabajo correspondientes a la Nacionalización del Trabajo referentes al incumplimiento del 80/20 establecido de trabajadores dominicanos y nómina de pagos.

B) La clasificación de la gravedad es MUY GRAVE

C) La Resolución 1142 de la Suprema Corte de Justicia, autoriza a utilizar el procedimiento por contravenciones para el conocimiento de las infracciones Penales Laborales conforme lo establecido en los artículos 354 al 358 del CPP, inclusive.

III. FUNDAMENTACION PROBATORIA PRUEBA DOCUMENTAL

a) Acta de apercibimiento No. 140051

b) Acta de infracción No. 64851

c) Informe del inspector/a actuante

IV. CONCLUSIÓN

Con los elementos probatorios precedentemente indicados, el Ministerio Público va a demostrar que la razón social y su representante son autores de una acción típica que consiste en la violación a los artículos 135 y 136 del Código de Trabajo correspondientes a la Nacionalización del Trabajo por incumplimiento del 80/20 establecido de trabajadores dominicanos y nómina de pagos, siendo esa una acción antijurídica, por cuanto los sujetos activos no pueden prevalecer de ninguna excusa justificada y culpable, ya que estaban plenamente conscientes de que su comportamiento era prohibido y castigado por la ley.

Por tales razones, el abajo firmante tiene a bien solicitaros lo siguiente:

PRIMERO: Enjuiciar a la razón social **ALTA GAMMA TEXTILES, SRL** y su representante **SR. MANUEL DE LOS SANTOS**, por haber violado los artículos 135 y 136 del Código de Trabajo.

SEGUNDO: Que se declare a la razón social **ALTA GAMMA TEXTILES, SRL** y su representante **SR. MANUEL DE LOS SANTOS** culpables por haber violado los artículos 135 y 136 del Código de Trabajo.

TERCERO: Que se condene a la razón social **ALTA GAMMA TEXTILES, SRL** y su representante **SR. MANUEL DE LOS SANTOS** al pago de **12** salarios mínimos a razón de **CIENTO CINCUENTA Y CUATRO MIL PESOS ORO CON 00/100 (RD\$154,000.00)**, según lo establece la Resolución número **01/21** del **Comité Nacional de Salarios** de fecha catorce (14) días del mes de julio del año dos mil veintiuno (2021)

En Santo Domingo, Capital de la República Dominicana a los tres (03) días del mes de noviembre del año 2022.

LIC. JUAN JOSÉ GÓMEZ
FISCALIZADOR PENAL LABORAL

RESPUESTAS

CAPITULO I

V o F

1. V
2. F
3. V
4. V
5. V
6. V
7. F
8. F

COMPLETA

1. Dinámico, profesional, autónomo
2. 1929
3. Protector, igualdad de trato, irrenunciabilidad
4. Función social, carácter territorial, buena fe
5. Oficiales públicos
6. Artículos 135 y 136 del Código de Trabajo
7. Inspector de trabajo, representante del empleador, Empleados afectados, Testigos
8. Leves, graves y muy graves
9. 714
10. Trabajadores y empleadores

CAPITULO II

Ver página siguiente

CAPITULO III

V o F

1. V
2. V
3. F
4. V
5. F
6. V
7. V
8. V

COMPLETA

1. Ministerio Público Laboral, Abogado del imputado, abogado civilmente constituido y testigos
2. Acto introductorio de demanda
3. Demanda en intervención voluntaria
4. La presunción de certeza
5. La nulidad
6. Borriones y tachones
7. La sentencia
8. Copia ejecutoria
9. Cobro de multas / fiscalizador
10. Prisión

SOPA DE LETRAS

D	N	G	X	S	P	R	K	D	N	X	D	I	A	R
D	Q	O	G	I	T	S	E	T	N	A	P	V	M	O
C	S	P	C	S	P	U	R	H	W	F	V	C	N	D
O	W	N	R	A	S	T	R	A	B	A	J	O	O	A
N	I	K	N	N	B	H	Z	L	A	N	E	P	I	E
C	M	L	A	C	T	A	C	S	B	U	Z	A	C	L
I	E	H	J	I	N	C	K	T	A	E	N	D	C	P
L	D	O	L	O	O	R	N	H	U	A	W	C	A	M
I	I	U	A	N	I	H	C	J	C	W	T	S	R	E
A	A	L	B	E	C	A	T	L	U	M	O	T	F	K
C	C	Y	O	S	A	Y	T	S	S	T	V	M	N	D
I	I	R	R	V	L	E	N	L	E	Z	P	O	I	G
O	O	Z	A	S	O	W	T	J	E	G	F	C	Q	R
N	N	U	L	Y	I	M	U	Z	T	A	M	R	O	N
K	R	P	P	Q	V	S	J	B	H	C	V	Y	O	X

SANCIONES
 JUEZ
 SUJETOS
 EMPLEADOR
 TRABAJO

NORMA
 ACTA
 VIOLACION
 LABORAL
 PENAL

INFRACCION
 CONCILIACION
 MEDIACION
 TESTIGO
 MULTA