



# XVIII CONGRESO MUNDIAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD

Paris, 5-8 de Septiembre de 2006

## TEMA 3

### “RIESGOS PROFESIONALES Y RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA” REPUBLICA DOMINICANA

Por el Lic. Julián Serulle Ramia.<sup>1</sup>  
Contact Carlos Salcedo C.  
[carlos30salcedo@hotmail.com](mailto:carlos30salcedo@hotmail.com)

Para dar respuestas al cuestionario que se nos presenta debemos reconocer y dar las gracias al Dr. Elizaben Matos, Director Nacional de Riesgos Laborales y a todo su personal que intervinieron y cooperaron con sus conocimientos al desarrollo de este trabajo. De ellos es más que de nosotros este trabajo.

## CUESTIONARIO

### I. CUESTIONES GENERALES:

#### 1. Proporcione informaciones sobre su sistema nacional de indemnización de riesgos del trabajo. ¿Cuándo fue creado? ¿Cuáles fueron las principales modificaciones introducidas en el sistema desde su creación?

En 1932 se crea la ley 385 sobre Accidentes del trabajo, en la cual se adopta la teoría del riesgo profesional, la cual se mantuvo vigente hasta el 1ro. de marzo del 2004, con la entrada en vigencia del Seguro de Riesgos Laborales.

El sistema de protección al trabajador contra los Accidentes del Trabajo, estuvo regido en la República Dominicana por la referida Ley 385; en consonancia con la misma, todos los trabajadores del país, sean obreros y empleados ( con excepción de los familiares), debían ser cubiertos por una póliza de accidentes, garantizándoles servicios médicos y prestaciones económicas en caso de sufrir accidentes (lesiones o muerte) causado por cualquier acto inherente al trabajo, siempre que tales accidentes ocurrieran dentro del desempeño laboral.

En principio, la Ley 385 tenía por norte la prevención y atención de las víctimas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (se dice en principio, atendiendo, que

<sup>1</sup> Abogado en ejercicio, experto en derecho del trabajo y de la seguridad social. Fue Director del Instituto Dominicano de Seguros Sociales (IDSS)

en la practica el sistema fue inoperante), llevando consigo el pago de indemnizaciones y pensiones a los trabajadores cuyos ingresos mensuales no fueran superior a cuatro salarios mínimos.

El 24 de Abril del año 2001, el Congreso Nacional de la República Dominicana, aprobó la Ley 87-01, que creó el Sistema Dominicano de Seguridad Social, promulgada el 9 de mayo del 2001 y, en su Libro IV, se refiere al Seguro de Riesgos Laborales, el cual, tiene como finalidad prevenir y cubrir los daños ocasionados por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, extendiéndose a las indemnizaciones por discapacidad.

No obstante la Ley haber sido promulgada en el 2001, el Libro correspondiente a los Riesgos Laborales entró en vigencia el primero de marzo del 2004. Con la entrada en vigencia de esta Ley se deja de lado la exclusión en el mundo de los trabajadores, pues, comprende a servidores tanto del sector privado como del sector público; a su vez, se amplía la cobertura tanto de afiliación como el esquema de beneficios a los afiliados y beneficiarios.

Garantiza prestaciones en especie y en dinero. Las prestaciones en dinero comprenden:

- a) subsidio por discapacidad temporal
- b) Indemnización por discapacidad
- c) Pensión por discapacidad.

Las especificaciones de estas prestaciones están contenidas en el art. 195 de la Ley No. 87-01, que dice:.

## **2. ¿Cómo está el sistema organizado? ¿cómo se financia?**

El régimen financiero del Seguro de Riesgos Laborales es de reparto. Establece un salario cotizante máximo equivalente a diez (10) smn, pero se inició con seis (6) smn, por Resolución del Consejo Nacional de la Seguridad Social.

El Seguro de Riesgos Laborales es financiado con contribuciones a cargo exclusivo de los empleadores. La cuota tendrá dos componentes:

- a) Una cuota básica fija del 1%, de aplicación uniforme a todos los empleadores;
- y
- b) Una cuota adicional variable de 0.2% hasta 0.6 %, establecida en función de la rama de actividad y del riesgo de cada empresa. En ambos casos, dichos porcentajes se aplicarán sobre el monto del salario cotizante.

## **3. ¿Cuál es su cobertura (en muchos países no comprende a todos los trabajadores asalariados)? ¿Cuáles son sus principales exclusiones (por ejemplo, pequeñas empresas, empresas no industriales, trabajadores a domicilio, domésticos, ocasionales)?**

Es un seguro obligatorio que cubre a los empleadores y trabajadores en los que exista una relación contractual de asalariado tanto del sector público como del sector privado. No incluye a los trabajadores independientes.

El no excluir la micro, pequeña y mediana empresa se constituye en elemento negativo para su desarrollo ante el alto costo de producción que motiva la Ley de Seguridad Social en sentido general.

#### 4. **¿Qué riesgos cubre el sistema?**

- Toda lesión corporal y todo estado mórbido que el trabajador o aprendiz sufra por consecuencia del trabajo que realiza.
- Las lesiones del trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo, salvo prueba en contrario.
- Los accidentes de trabajo ocurridos con conexión o por consecuencia de las tareas encomendadas por el empleador, aunque estas fuesen distintas de la categoría profesional del trabajador.
- Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- Los **accidentes de tránsito** dentro de la ruta y de la jornada normal de trabajo.
- Las enfermedades cuya causa directa provenga del ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le ocasione discapacidad o muerte (Art. 190, Ley 87-01).

#### 5. **¿El accidente en trayecto está incluido en la cobertura? ¿En caso afirmativo, cómo se lo define?**

Si, está incluido en la cobertura y se define como el accidente que pueda ocurrir en la ruta habitual hacia o desde el centro de trabajo (Art. 185).

Con relación a este tipo de accidente se están definiendo las normativas para establecer los diferentes criterios para su calificación

#### 6. **¿Qué relaciones existen, si las hay, entre el sistema de protección/indemnización de riesgos del trabajo y el sistema general de seguro de enfermedad?**

Ambos, el Seguro de Riesgos Laborales y Seguro Familiar de Salud están contemplados en la Ley 87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social pero funcionan de manera independiente. La parte de protección e indemnización del sistema general de seguro de enfermedad se sigue manejando con las leyes anteriores pues no ha iniciado el Seguro Familiar de Salud del Régimen Contributivo, aunque si el Seguro de Pensión de Vejez y Sobrevivencia

#### 7. **¿Es posible despedir a un trabajador con motivo de sus ausencias del trabajo consecutivas a un riesgo laboral. ¿Si es posible, existe algún procedimiento que se deba seguir con dicho propósito?**

Ningún trabajador puede ser despedido por ausencias que resultaren consecuentes a lesiones que estén debidamente comunicadas y diagnosticadas por exposición a Riesgos Laborales.

Si la ausencia es consecuencia de un accidente de trabajo, el profesional autorizado procederá a emitir la certificación correspondiente (Incapacidad temporal) y seguir los procedimientos establecidos en el Reglamento del Seguro de Riesgos Laborales

1. Notificación mediante el formulario ATR-1 de la ocurrencia del accidente. Esta debe realizarla el Empleador o encargado de Recursos Humanos de la institución donde presta servicios el accidentado en un período no mayor de 72 horas.
2. Expedición del Certificado Médico correspondiente en el que consta el tiempo que el empleado estará incapacitado para el trabajo, el empleado tendrá entonces derechos a disfrutar del Subsidio por incapacidad temporal. Esta certificación protege al lesionado durante el tiempo que se consigne en la misma, al término debe dársele una certificación de alta o en caso que se requiera emitir una nueva certificación prolongando la incapacidad laboral nunca por un período mayor de 52 semanas, de requerir más tiempo entonces debe ser evaluado para definir su situación. Independiente a lo que se establece en la Ley 87/01, el art. 82 del Código de Trabajo, dice: "Se establece una asistencia económica de cinco días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis; de diez días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de seis meses ni mayor de un año; y de quince días de salario ordinario por cada año de servicio prestado después de un año de trabajo continuo, cuando el contrato de trabajo termina: 3°. Por enfermedad del trabajador o ausencia cumpliendo las obligaciones a que se refiere el ordinal 3°. del artículo 51 u otra causa justificada que le haya impedido concurrir a sus labores por un período total de un año, desde el día de su primera inasistencia".

## **II. RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR:**

### **8. ¿El empleador tiene una obligación general de prevención? ¿Cómo se sanciona su incumplimiento? ¿En qué casos puede haber responsabilidad penal?**

Los empleadores son los responsables de adoptar todas las medidas de prevención de riesgos laborales dictadas por la Secretaría de Estado de Trabajo e implementar y costear estas medidas en sus empresas

Las sanciones serán las contempladas en las normativas que fueran violadas con relación al Código de Trabajo, Reglamento 807 y las normativas correspondientes al Seguro de Riesgos Laborales.

El empleador es responsable de los daños y perjuicios causados al afiliado por incumplimiento de la obligación de inscribirlo en el Seguro de Riesgos Laborales, de notificar los salarios efectivos o los cambios de estos o de entregar las cotizaciones

El empleador que en forma indebida retenga las cotizaciones obligatorias de uno o más trabajadores bajo su dependencia deberá pagar un recargo del cinco por ciento (5.0%) mensual durante el período de retención indebida.

En adición a las sanciones señaladas el retraso en el pago y/o hacerlo de forma incompleta, dará lugar al inicio de una acción penal por parte de la SISALRIL, el trabajador queda en libertad de interponer toda acción en daños y perjuicios en contra de su empleador.

**9. ¿Qué obligaciones tiene el empleador en materia de protección de la vida y la salud de los trabajadores? ¿Cómo se implementan en el ámbito de la empresa? ¿Cómo se controla su implementación?**

Las empresas y entidades empleadoras están en la obligación de poner en práctica las medidas básicas de prevención que establezca la Secretaría de Estado de Trabajo y/o el Comité de Higiene y Seguridad Industrial. Estas medidas se desprenderán de la política nacional de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, por ende, de protección de la integridad de los trabajadores.

Su implementación y control se realizará a través del Comité Mixto de Higiene y Seguridad Industrial que debe conformarse por mandato de la ley en las empresas e instituciones empleadoras del país

**10. ¿Puede el empleador delegar sus poderes en materia de salud y seguridad en el trabajo? ¿A quien y con que efectos?**

El empleador no tiene poderes sino responsabilidades en materia de salud y seguridad en el trabajo las cuales no son delegables

**11. ¿Existen organismos o instituciones exteriores a la empresa que pueden colaborar con el empleador en materia de protección de la salud en el trabajo? ¿Si las hay, cuales son su naturaleza y competencia?**

Los empleadores y las empresas pueden auxiliarse en instituciones oficiales o, de considerarlo conveniente, pueden contratar empresas privadas reconocidas que ofrezcan estos servicios.

Las instituciones oficiales son: Secretaría de Estado de Trabajo y su Departamento de Salud y Seguridad en el Trabajo, la Secretaría de Salud Pública y la Administradora de Riesgos laborales.

**12. ¿Qué obligaciones tiene el empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores de terceras empresas, por ejemplo de trabajadores puestos a su disposición por una empresa de trabajo temporal, o trabajadores de empresas contratistas o subcontratistas que ejecutan trabajos en una obra de la que él es el principal responsable?**

El dueño de una obra será considerado subsidiariamente responsable de cualquier obligación en materia de afiliación y cotización, que afecten a sus contratistas con respecto a sus trabajadores, de igual manera, el contratista con el subcontratista y por lo tanto de cualquier reclamo que pudiera surgir al respecto. El empleador mantiene su responsabilidad en ofrecer la seguridad y el trabajo a favor de todo trabajador sin importar la naturaleza del contrato de trabajo o el tiempo que se mantenga bajo su subordinación jurídica, obligación ésta, que se recoge en el Código de Trabajo.

**13. ¿Cómo se organiza la prevención de los riesgos laborales cuando dos o más empresas operan en el mismo sitio de trabajo?**

Cuando dos o más empresas operan en un mismo sitio de trabajo es porque existe una razón comercial de asociación entre ellas, o pertenecen a un Consorcio o Corporación en cuyo caso la Política de Prevención es colectiva

**III. PROBLEMAS PARTICULARES:**

**14. ¿En qué medida se toman en cuenta los riesgos psíquicos con miras a determinar la responsabilidad del empleador (por ejemplo para prevenir el estrés en el lugar de trabajo)?**

El Seguro de Riesgos Laborales tiene como finalidad prevenir y cubrir los daños ocasionados por accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales, por lo cual este tipo de situación correspondería a estado mórbido que sufra el trabajador con ocasión o por consecuencia del trabajo que presta por cuenta ajena. Estos riesgos caerían dentro del listado de enfermedades profesionales aprobado por el país y contenido en el Reglamento sobre el SRL, de la Serie de Reglamento y normas No. 008 del CNSS, el cual, no incluye los riesgos psicosociales como tal pero en su numeral 108 contempla como enfermedad profesional la enajenación mental que sea resultado de algún accidente o riesgo laboral.

**15. ¿Puede obligarse al empleador a tomar medidas para garantizar a los trabajadores no fumadores un ambiente de trabajo libre de humo de tabaco?**

Si, pero no específicamente por medio del Seguro de Riesgos Laborales (SRL) sino por la Ley 50-88 de Droga de la República Dominicana, promulgada el 30 de mayo del 1988 y las normas complementarias que al respecto se elaboren sobre la Ley No 42-01.

**16. ¿Existen restricciones a la ocupación de ciertos colectivos en actividades o tareas que les exponen a riesgos para los que son particularmente vulnerables (por ejemplo, prohibición de determinados trabajos a mujeres embarazadas, menores o trabajadores eventuales)?**

Como Seguro de Riesgos Laborales no se contemplan estos aspectos sino a través de las normativas y Resoluciones de la Secretaría de Trabajo (Código de Trabajo, Reglamento 807, sobre Higiene y Seguridad Industrial - entre otros) y las complementarias de la Ley 42-01.; y algunas normas complementarias que deberán desarrollarse con relación al SRL.

**17. ¿Se puede responsabilizar al empleador por daños en la salud de los trabajadores dimanantes de la utilización de productos o sustancias cuya nocividad no reconocía en el momento de su utilización o cuyos efectos nocivos sólo pueden ser apreciados en el largo plazo, por ejemplo el amianto?**

El empleador compromete su responsabilidad si no ha tomado las medidas recomendadas en estas situaciones y no ha informado adecuadamente al trabajador. Si es un trabajador asalariado recibiría todas las prestaciones de lugar de comprobarse que se trata de una enfermedad profesional.

**18. ¿El empleador puede exigir que los postulantes a un empleo se sometan a un test genético o un test de detección de SIDA/VIH con miras a determinar si son aptos para un trabajo que los expondría a un riesgo para el que pueden ser particularmente vulnerables?**

Estos test están prohibidos por ley con este propósito, sin embargo, el empleador puede ordenar un examen preempleo para determinar si no existe alguna situación que pueda agravarse con el puesto y sirva de base para establecer problemas futuros relacionados con el mismo.

**19. ¿Puede un trabajador retirarse de una situación de trabajo con respecto a la cual tiene motivos razonables para considerar que entraña un peligro para su vida o su salud?**

Si puede hacerlo pero no por amparo del SRL sino por las normativas y resoluciones de la SET y organismos competentes al respecto, previa calificación y comprobación de la situación.

**I. REPARACIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO**

**20. ¿Qué prestaciones garantiza su sistema nacional de reparación de riesgos del trabajo? ¿Cómo son administradas? ¿Pueden ser denegadas y en qué caso pueden serlo?**

**A.- Prestaciones Garantizadas**

**1. PRESTACIONES EN ESPECIES:**

a) Atención médica, quirúrgica, hospitalización, farmacéutica servicios odontológicos y servicios de rehabilitación.

b) Prótesis, anteojos y aparatos ortopédicos y su reparación.

**2. PRESTACIONES EN DINERO:**

a) Subsidio por discapacidad temporal, cuando el riesgo del trabajo hubiese ocasionado una discapacidad temporal conforme lo establecido en el código de trabajo.

b) Indemnización por discapacidad.

c) Pensión por discapacidad.

**SUBSIDIO POR INCAPACIDADES TEMPORALES:**

Es aquella prestación económica que se le garantiza a todos aquellos trabajadores o empleadores que han sufrido una incapacidad temporal para poder seguir trabajando en las empresas o instituciones como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

Este subsidio equivale hasta el 75% del salario medio base del afiliado/a; con una duración máxima de 52 semanas

## INDEMNIZACION POR DISCAPACIDAD:

Son todas aquellas prestaciones económicas a las que tiene derecho el trabajador o empleador cuando a causa de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional ha sufrido una discapacidad permanente parcial o total.

El monto de la indemnización será proporcional al daño sufrido por el / la afiliado/a

## PENSION POR DISCAPACIDAD:

Se adquiere esta prestación económica en los casos que el / la trabajador /a ha sufrido una lesión como consecuencia de un accidente del trabajo o enfermedad profesional que le impide continuar con sus labores habituales.

**B.-** Los beneficios establecidos en el SRL no pueden ser denegados salvo en los siguientes casos establecidos en la Ley

### Riesgos Laborales Excluidos:

- Los accidentes de tránsito fuera de la ruta y de la jornada normal del trabajo
- Estado de embriaguez o bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo prescripción médica
- Los daños debido a dolo y/o imprudencia temeraria del trabajador accidentado.
- Resultado de un daño intencional del propio trabajador o de acuerdo con otra persona, o del empleador.
- Fuerza mayor extraña al trabajo.

### **21. ¿Las prestaciones en dinero están tarifadas o el asalariado puede pretender la reparación integral del daño sufrido? ¿Puede el asalariado optar entre reclamar una indemnización tarifada según la ley especial o una indemnización integral según el derecho común? ¿Bajo qué condiciones?**

El trabajador afectado deberá ajustarse al sistema de calificación establecido en la ley que es el siguiente:

El monto de las pensiones dependerá del grado de la discapacidad y el salario cotizante del trabajador o empleador lesionado

- Discapacidad superior al 15% e inferior al 50% indemnización entre 5 y 10 veces el sueldo base.
- Discapacidad superior al 50% e inferior al 67% pensión mensual equivalente al 50% del salario base.
- Discapacidad igual o superior al 67% pensión mensual equivalente al 70% del salario base.
- Gran discapacidad: pensión mensual equivalente al 100% del salario base.



- Monto de las Prestaciones.

Para el cálculo del monto de las prestaciones e indemnizaciones de este seguro, el salario base será el promedio de las remuneraciones sujeta a cotización de los últimos seis meses al accidente y/o enfermedad profesional. En el caso que el empleador no cumpla con las exigencias de la Ley 87/01, dando lugar a la afiliación del trabajador o en cuanto al pago de las cotizaciones de ley, el trabajador, puede dar lugar a la demanda en daños y perjuicios acorde a los principios y procedimiento que se establecen en el Código de Trabajo.

22. **¿Existen fondos especiales con objeto de garantizar la reparación de daños ocasionados a la vida o la salud de los trabajadores con motivo de la utilización de productos o sustancias cuya nocividad no estaba probada en el momento de su utilización, o cuyos efectos nocivos sólo pueden considerarse a largo plazo (por ejemplo el amianto)?**

La ley no establece la existencia de fondos especiales para estos u otros casos similares

#### **IV. PAPEL DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁMBITO DE LA PROTECCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDADES EL TRABAJO.**

23. **¿Cómo está organizada la participación de los trabajadores en el ámbito de la empresa con miras a mejorar la higiene y seguridad laborales y prevenir los riesgos del trabajo? ¿Existen comités de higiene y seguridad, y en ese caso cuál es su composición, de qué poderes y facultades disponen y de qué derechos y garantía gozan sus integrantes? ¿Reciben alguna formación relacionada con sus funciones y responsabilidades? ¿Tienen derecho a hacerse asistir por expertos externos a la empresa?**

La participación de los trabajadores está regulada por el Reglamento 807 sobre Higiene y Seguridad en los artículos del 68 al 74. Estos Comités deberán estar integrados por 1 presidente, 1 secretario, 3 miembros y un técnico en prevención. El número de miembros debe estar representado a partes iguales la representación de empleadores y trabajadores.

Además la ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, establece en su artículo 186 que las empresas y entidades empleadoras estarán obligadas a poner en práctica las medidas básicas de prevención que establezca la Secretaría de Estado de Trabajo y/o el Comité de Higiene y Seguridad de la empresa.

#### **V. OTRAS CUESTIONES:**

24. **Precise cualquier otra cuestión que en la ley o práctica de su país tengan relación con este tema y no se han tratado en este cuestionario.**

Es importante destacar que los Derechos del trabajador afectado no se pierden tal como lo establece la ley y citamos a continuación.

El retraso del empleador en el pago de las cotizaciones del SRL **no impedirá** el nacimiento del derecho del trabajador a las prestaciones que le garantiza la presente ley. En tal caso el Sistema Nacional de Seguridad Social (SNSS) **deberá reconocer y cobrar a la entidad**

**empleadora** el monto de las aportaciones vencidas, más las multas e intereses que correspondan (último párrafo del art. 4).

La omisión de la notificación del accidente por parte del empleador a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) (IDSS), **no afectará de ninguna manera los derechos otorgados al trabajador (a)** en la Ley 87-01 y este a su vez, podrá reclamar a la ARL, para que ponga en conocimiento del empleador la falta de notificación y reclame el derecho del empleado, siempre y cuando se compruebe que el accidente fue laboral (**párrafo Art. 36 RSRL**)

El derecho a reclamar el goce de los beneficios establecidos por el Seguro de Riesgos Laborales, **prescribe a los cinco (5) años**, contados a partir del día siguiente aquel en que ha tenido lugar el hecho causante de la prestación de que se trate (**art. 207 ley 87-01**)