

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

COVID 19 Y SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO EN RD



La ausencia de un seguro de desempleo ha limitado las medidas de protección de las/os trabajadoras frente a la suspensión de sus contratos de trabajo.



Las medidas tomadas por el Gobierno Central han sido importantes, pero insuficientes para la protección de las/os trabajadoras.



Trabajadoras que no pudieron acceder a medidas de ayuda económica en el marco del programa FASE por incumplimiento de sus empleadoras, deben ser compensadas por estos últimos.

Jaime Luís Rodríguez Rodríguez
Abril 2020

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

COVID 19 Y SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO EN RD

Jaime Luís Rodríguez Rodríguez
Abril 2020

Contenido

I.	
Contextualización del análisis.....	2
II.	
Declaratoria de Estado de Emergencia.....	2
III.	
Relaciones laborales frente a las medidas de excepción tomadas en el Estado de Emergencia	2
IV.	
El limitado alcance de las ayudas económicas frente a la suspensión de los contratos de trabajo	4
V.	
Aprendizaje a futuro: la necesidad de poner en funcionamiento el seguro de desempleo dispuesto por la Ley del Sistema Dominicano de Seguridad Social.....	5

I CONTEXTUALIZACIÓN DEL ANÁLISIS

La República Dominicana no ha estado exenta de los efectos de la propagación del virus SARS-CoV-2, el cual genera una nueva enfermedad respiratoria que ha sido denominada como Covid-19. Este virus es altamente contagioso, por lo que los distintos Estados han tenido que recurrir a medidas excepcionales para garantizar distanciamiento social y así evitar su propagación y con ello los graves efectos que tendría en términos de letalidad y de saturación del sistema de atención de salud.

En el caso dominicano, así como ha sucedido en otros países, las medidas tomadas han afectado el desarrollo de la mayoría de las actividades económicas y, con ello, lógicamente las relaciones laborales entre los empleadores y trabajadores dedicados a las mismas. Se trata de una situación inédita que requiere de un análisis respecto de los efectos generados sobre las situaciones laborales y el tratamiento dado por las autoridades para contrarrestar los mismos.

En el presente documento de análisis abordaremos la cuestión identificando de qué manera se han afectado las relaciones laborales como consecuencia de las medidas excepcionales tomadas por las autoridades, así como el alcance y las debilidades de la intervención estatal para contrarrestar dichos efectos respecto esencialmente de los trabajadores. A tales fines nos centramos especialmente en la suspensión del contrato de trabajo por la existencia de una causa de fuerza mayor que imposibilita el mantenimiento de las actividades económicas de las empresas.

II. DECLARATORIA DE ESTADO DE EMERGENCIA

Luego de haberlo solicitado y ser aprobado en el Congreso Nacional, el Presidente de la República declaró el Estado de Emergencia mediante el Decreto No. 134-20. El Estado de Emergencia es uno de los Estados de Excepción previstos en la Constitución dominicana para habilitar a las autoridades a tomar medidas excepcionales ante situaciones extraordinarias, como en este caso sería una pandemia que constituye un grave problema de sanidad por poner en riesgo la salud y la vida de las personas. Con este decreto se declaró la disposición de restringir de manera excepcional las libertades de tránsito, asociación y reunión, como medidas para garantizar el distanciamiento social y evitar los contagios por la pandemia.

Como consecuencia de estas medidas de restricción provisional las empresas quedaron obligadas a cesar en sus actividades económicas, con excepción de determinados sectores considerados como esenciales, quienes quedaron con la posibilidad de seguir desarrollando sus actividades tomando las provisiones correspondientes. Sin embargo, como consecuencia de la reducción de movilidad de personas y de la reducción de demanda de bienes y servicios, muchas de estas últimas empresas han debido incluso cesar en buena parte de sus actividades.

III. RELACIONES LABORALES FRENTE A LAS MEDIDAS DE EXCEPCIÓN TOMADAS EN EL ESTADO DE EMERGENCIA

La paralización total o parcial de las actividades económicas de la mayoría de las empresas, como consecuencia de las medidas excepcionales tomadas para evitar la propagación del virus, evidentemente afecta las relaciones laborales con los empleados. Ante esta situación es muy posible que las empresas se vean seriamente limitadas en cuanto a la posibilidad de seguir asumiendo la nómina salarial de sus empleados sin estar generando ingresos de sus operaciones.

Según la legislación laboral dominicana consignada especialmente en nuestro Código de Trabajo, ante este tipo de escenarios una de las herramientas a la que puede recurrir el empleador es la suspensión del contrato de trabajo. Según el Tribunal Constitucional dominicano la suspensión del contrato de trabajo *“tiene como finalidad evitar una ruptura definitiva (de un contrato de trabajo) que con motivo de una justa causa impida temporalmente continuar con su cumplimiento, sin que se vea afectada la subsistencia de dicho contrato.”*¹ Es decir que, ante la existencia de una causa justificada que impida temporalmente continuar con la relación laboral, se recurre a la herramienta de la suspensión de los principales efectos del contrato (prestación de servicio y remuneración) sin que ello implique afectar completamente la relación laboral, lo cual sucedería por ejemplo con una terminación del contrato de trabajo. Por ello el artículo 49 del Código de Trabajo establece que la suspensión no implica la terminación del contrato de trabajo ni supone responsabilidad para las partes.

De lo expuesto por el Tribunal Constitucional se infieren las dos características esenciales de la suspensión del contrato de trabajo: la causalidad y la temporalidad. Solo en virtud de las causas taxativamente establecidas en la legislación laboral puede suspenderse el contrato de trabajo y dicha suspensión solo puede extenderse temporalmente hasta el cese de la causa que la justifica. Durante este periodo de suspensión el trabajador queda eximido de prestar su servicio y empleador de pagar la remuneración correspondiente.

En nuestra legislación laboral las causas que pueden provocar una suspensión del contrato de trabajo pueden estar vinculadas con el mutuo consentimiento de las partes, situaciones que afecten al trabajador o la actividad económica de la empresa, o situaciones que escapen del control de ambas partes. Dentro de estas últimas el numeral 5 del artículo 51 del Código de Trabajo, establece como causa de suspensión *“el caso fortuito o fuerza mayor, siempre y cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la interrupción temporal de las faenas”*.

¹ Sentencia TC/0563/15.

En el caso analizado podría configurarse la causa de suspensión descrita como consecuencia de las medidas excepcionales tomadas por las autoridades, dado que empresas han tenido que interrumpir temporalmente sus faenas ante una situación imprevisible explicada por una razón de fuerza mayor. Por tanto, dichas empresas quedarían legalmente habilitadas para solicitar al Ministerio de Trabajo la suspensión de los contratos de trabajo, de conformidad con el artículo 56 del Código de Trabajo.

Siendo conscientes de los efectos que podrían generar las medidas del Estado de Emergencia sobre las relaciones laborales en cuanto a su posible suspensión, las autoridades desarrollaron esfuerzos para poder contener los mismos. Sin embargo, estos efectos no se hicieron esperar y según informaciones del propio Ministerio de Trabajo, al 30 de marzo del año en curso ya se había solicitado suspensión de contratos de trabajo de 118,375 trabajadores.²

• Recomendación del Ministerio de Trabajo.

Tratando de anticiparse a los efectos que generarían las medidas del Estado de Emergencia sobre las relaciones laborales, el Ministerio de Trabajo emitió la Resolución No. 007/2020 en fecha 18 de marzo del año 2020. Esta resolución fue emitida incluso de manera previa a que entrara en vigor mediante decreto el Estado de Emergencia.

En la resolución se les instruyó a los empleadores cuyos establecimientos a calificaran para permanecer abiertos, a que flexibilizaran la jornada de trabajo y en la medida de lo posible implementaran el trabajo a distancia, todo con el fin de evitar la aglomeración de personas. En cambio, para aquellos establecimientos que tendrían que permanecer cerrados como consecuencia de las medidas excepcionales, el Ministro de Trabajo instó a que se le otorgara el disfrute de vacaciones remuneradas a todos los trabajadores que califiquen para las mismas, y para aquellos que no que se decidiera avanzar el pago de una semana de vacación remunerada más un avance de una semana de su salario a cargo de la empresa. Por último, se exhortó a tomar medidas de aislamiento de los trabajadores vulnerables, tales como mayores de 60 años o con determinadas morbilidades propias de población riesgo ante el Covid-19.

Con lo sugerido a los establecimientos que tendrían que permanecer cerrados, se procuraba precisamente evitar que se recurriera a la suspensión del contrato de trabajo y, en consecuencia, se provocara la ausencia de ingresos económicos al trabajador. Sin embargo, la medida no pasaba de ser una simple sugerencia, dando que mediante resolución el Ministerio de Trabajo no puede obligar a los empleadores y trabajadores a otorgar vacaciones colectivas o adelantar las mismas, al margen de la voluntad de dichas partes y lo establecido en la ley. De hecho, a pesar de esta sugerencia y tal y como ya recalcamos, a dos semanas de la resolución ya se habían solicitado la suspensión de contratos de trabajo de 118,375 trabajadores.

• El auxilio estatal a través de subsidios: El Programa FASE.

El 25 de marzo del año en curso el presidente de la República comunicó mediante alocución nacional que las autoridades dispondrían de medidas económicas para aliviar los efectos de la crisis provocada por la epidemia. Estas medidas serían otorgadas en forma de subsidio.

Para la población en condición de pobreza y sin empleo formal, según el sistema de información de las autoridades, se aplicaría el programa “Quédate en Casa”, mediante el cual se aumentaría provisionalmente el subsidio de las familias beneficiadas con la “tarjeta solidaridad” (un programa de subsidio condicionado del gobierno dirigido a familias en condición de pobreza). Además, se incluirían otras personas que estando en condición de pobreza no cuentan, sin embargo, con la “tarjeta solidaridad.”

Por otro lado, se dispuso de subsidios especiales para las personas en condición de trabajador afectados por las medidas excepcionales tomadas, mediante un programa denominado “Fondo de Asistencia Solidaria al Empleado” o por sus siglas FASE, el cual fue regulado en el Decreto No. 143-20 publicado en fecha 2 de abril del año en curso. El programa sería financiado esencialmente a través de los recursos generados por las cotizaciones pasadas, utilidades o beneficios que se hayan acumulado en exceso de reservas técnicas en la Administración del Seguro de Riesgos Laborales.

Mediante este programa el Estado asumiría un subsidio mensual a favor del trabajador suspendido de hasta un 70% de su salario ordinario, sin que la suma del subsidio pudiera ser mayor a RD\$8,500.00 mensual (equivalente a unos US\$160.00) o menor a RD\$5,000.00 mensual (equivalentes a unos US\$94.00), por un período de dos meses y pagadero en cuatro quincenas. Para los casos en que el subsidio no completara el salario ordinario que habría recibido el trabajador si no estuviera suspendido, el decreto insta a los empleadores correspondientes a pagar, dentro de sus posibilidades, el restante, pero sin que ello suponga una obligación al efecto.

El programa FASE también dispuso de una línea de ayuda para aquellas empresas que no suspendieran a sus trabajadores. Para estos casos, previa aprobación del Ministerio de Trabajo, se otorgaría un apoyo mensual de RD\$5,000.00 (equivalentes a unos US\$94.00) por cada empleador que sea mantenido en labores. Una condición para acceder a esta ayuda es que el empleador no suspenda a ninguno de los trabajadores durante el mes que se recibe la misma. El procedimiento para acceder a los subsidios de FASE está estructurado de manera sumamente sencilla. Para el caso de la primera línea de ayuda, a través del portal digital del Ministerio de Trabajo las empresas registradas acceden al sistema y solicitan la suspensión de los contratos de trabajo mediante los formularios digitales correspondientes. Posteriormente en el mismo portal digital acceden al formulario de FASE, indicando los trabajadores que se acogerán al programa y el número de cuenta bancaria en que desean que les depositen los fondos. Algo similar sucede con la segunda línea de ayuda, con la salvedad de que en este caso no hay suspensión del contrato de trabajo.

² Declaración recogida en el diario de circulación nacional Diario Libre en fecha 30 de marzo del año 2020.

IV. EL LIMITADO ALCANCE DE LAS AYUDAS ECONÓMICAS FRENTE A LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Si bien el programa FASE dispuso de medidas económicas de alivio frente a la suspensión de contrato de trabajos, es necesario especificar los limitados alcances del mismo. Sólo pueden acceder al programa los trabajadores suspendidos en virtud del Código de Trabajo y cuyas empresas se encuentren al día en sus obligaciones de pago con la Tesorería de la Seguridad Social (TSS) para el período febrero de 2020. De esta manera quedaban excluidos de FASE todos los trabajadores cuyos empleadores no estuvieran formalizados y además todos los trabajadores cuyos empleadores, aún formalizados, no estuvieran al día en el pago de sus obligaciones con la seguridad social.

Por demás, el artículo 3 del decreto que regula el programa excluyó de su ámbito de aplicación a diversas actividades económicas que no estarían afectadas completamente por las medidas excepcionales tomadas durante el Estado de Emergencia y que, por tanto, podrían seguir desarrollándose. Estas actividades van desde supermercados y farmacias hasta empresas agropecuarias, de multimedios, energía, salud, telecomunicaciones, universidades, entre otras.³ Si bien las empresas dedicadas a las actividades excluidas pueden seguir operando durante el Estado de Emergencia, muchas han tenido que igualmente suspender operaciones como consecuencia de la ausencia de demanda o por medidas preventivas frente a la epidemia, por lo que en estos sectores también se ha recurrido a la suspensión de contratos de trabajo.

De esta manera quedarían excluidos del programa aquellos trabajadores de empresas no formalizadas o que no estén al día en sus obligaciones con la seguridad social, así como los trabajadores de empresas cuyas actividades económicas estén excluidas de los beneficios según el artículo 3 del Decreto No. 143-20. Frente a este potencial estado de desprotección consideramos, sin embargo, se pueden llegar a resultados a favor de los trabajadores a través de los siguientes razonamientos.

• Desprotección de trabajadores suspendidos por incumplimiento de empleadores con obligaciones ante el sistema de seguridad social.

Como establecimos, los trabajadores suspendidos cuyos empleadores no se encuentren al día con el cumplimiento de las obligaciones con la seguridad social, quedarían excluidos de los beneficios del subsidio dispuesto por el programa FASE. Este dato tiene bastante relevancia puesto que muchos empleadores desarrollan actividades económicas desde la informalidad frente al sistema de seguridad social dominicano, y otros incurren en constantes atrasos e incumplimientos en el pago de las cotizaciones estableci-

das por ley. De hecho, hace apenas unos meses se aprobó una legislación mediante la cual se condonaron temporalmente los cargos por moras e intereses sobre deudas con el sistema de seguridad social, a fin de que los empleadores en incumplimiento pudieran ponerse al día y de esa manera formalizar el registro de sus trabajadores.⁴

En el caso analizado los trabajadores se verían desprotegidos frente a la suspensión de sus contratos, como consecuencia de una falta del empleador: la ausencia de su registro en el sistema de seguridad social y del pago al día de sus obligaciones. Dado que el programa es esencialmente financiado con fondos de la seguridad social captados y generados en la administración del Seguro de Riesgos laborales, los trabajadores no registrados o cuyas cotizaciones no estuvieran al día no fueron beneficiados.

Este escenario revela una verdadera injusticia, puesto que el no registro o la falta de cotización al día en el sistema de la seguridad social no es responsabilidad del trabajador, sino de su empleador, mismo que habría solicitado la suspensión del contrato de trabajo dada una causa de fuerza mayor. Frente al mismo, por tanto, consideramos que debe aplicarse la posibilidad de que el trabajador procure frente a su empleador una compensación o indemnización vinculada con los daños que le ha provocado en esta circunstancia particular el incumplimiento de las obligaciones con el sistema de seguridad social, específicamente la imposibilidad de acceder al subsidio económico dispuesto por FASE. A tal conclusión se puede arribar como consecuencia de la aplicación de varias disposiciones contenidas en el Código de Trabajo.

El numeral 6, artículo 51 el Código de Trabajo, establece como causa de suspensión del contrato de trabajo *“la enfermedad contagiosa del trabajador o cualquier otra que lo imposibilite temporalmente para el desempeño de sus labores”*. Además, el artículo 7 establece como otra causa de suspensión a los accidentes de trabajo *“cuando sólo produzcan la incapacidad temporal.”* Más adelante el artículo 52 establece que en estos dos casos, es decir, de enfermedades o accidentes laborales, *“el trabajador sólo recibirá las atenciones médicas y las indemnizaciones acordadas por las leyes sobre accidentes de trabajo o sobre seguro social en las formas y condiciones que dichas leyes determinan.”* Pero agrega la disposición, que cuando *“el trabajador no esté asegurado por falta del empleador este último cargará con los gastos médicos e indemnizaciones correspondientes.”*

El artículo citado exige de responsabilidad al empleador respecto de los gastos médicos e indemnizaciones que surjan como consecuencia de una enfermedad o un accidente del trabajador que implique la suspensión del contrato de trabajo. Sin embargo, dicha exención de responsabilidad está condicionada a que el trabajador esté debidamente asegurado, por lo que de no ser así el empleador deberá asumir los gastos médicos e indemnizaciones correspondientes como consecuencia de su falta.

³ Artículo 3 del Decreto No. 143-20.

⁴ Ver Ley No. 13-20.

En adición a lo anterior, el artículo 728 del Código de Trabajo establece lo siguiente:

Art. 728 .- Todas las materias relativas a los seguros sociales y a los accidentes de trabajo están regidas por leyes especiales. No obstante, se dispone que la no inscripción del trabajador por parte del empleador en el Instituto Dominicano de Seguros Sociales o la falta de pago de las contribuciones correspondientes, obliga a este último a reembolsar el salario completo correspondiente a la ausencia del trabajador, los gastos en que incurra por motivo de la enfermedad o del accidente, o a cubrir la pensión no recibida a causa de falta del empleador.

Del análisis conjunto de estas disposiciones se infiere claramente que la legislación laboral dominicano reconoce indemnizaciones a favor de los trabajadores, como consecuencia de la asunción de gastos o falta de acceso mecanismos de protección social que se hayan provocado por la falta del empleador con el cumplimiento de sus obligaciones ante la seguridad social.

En el caso que estamos analizando, si bien el subsidio económico dispuesto por el programa FASE no está previsto por ley y surgió como una medida de emergencia frente a los efectos de la actual crisis sanitaria, no deja de ser cierto que muchos trabajadores se han visto impedidos de acceder al mismo como consecuencia del incumplimiento de sus empleadores con las obligaciones ante la seguridad social. Por tanto, es responsabilidad de estos últimos indemnizar a sus trabajadores con sumas equivalentes a las otorgadas por el subsidio, y a tales fines el Ministerio de Trabajo debería prestar auxilio y representación a los trabajadores.

• Desprotección de trabajadores suspendidos en empresas cuyas actividades económicas fueron excluidas de los beneficios del programa FASE.

El programa FASE excluyó de sus beneficiarios a los trabajadores de empresas cuyas actividades económicas no han sido prohibidas durante el Estado de Emergencia. Sin embargo, muchas de estas empresas, ante la situación de hecho provocada por la epidemia y las medidas excepcionales, podrían decidir limitar sus actividades y en consecuencia suspender los contratos de parte de sus trabajadores. Frente a la desprotección que ello podría suponer, desarrollamos las siguientes consideraciones.

En primer lugar, dado que estas empresas no han visto sus actividades prohibidas por el Estado de Emergencia, consideramos que las mismas no pudieran acogerse a la existencia de una razón de fuerza mayor para suspender contratos de trabajo. Y es que son las medidas excepcionales de prohibición de desarrollar de ciertas actividades lo que constituiría la fuerza mayor y no la epidemia en sí mismo. Por tanto, estas empresas deberían acogerse a otras de las causas de suspensión del contrato de trabajo y demostrar la configuración de las mismas.

Si, por ejemplo, la intención de cesar operaciones y suspender contratos de trabajo se encuentra vinculada a complicaciones económicas como consecuencia del efecto de las medidas restrictivas de la movilidad de las personas y de

distanciamiento social, las empresas deberían acogerse a las causas de suspensión previstas en los numerales 8, 9 y 11 del artículo 51 del Código de Trabajo, según corresponde. El numeral 8 hace referencia a la falta o insuficiencia de materia prima; el numeral 9 a la falta de fondos para la continuación normal de los trabajos; y el numeral 11 a la incosteabilidad de la explotación de la empresa. En todos los casos la empresa tendría que probar que en realidad se configura la causa, por lo que de no hacerlo el Ministerio de Trabajo podría rechazar la suspensión de los contratos de trabajo y ordenar la restitución del pago de los salarios dejados de pago si fuera el caso.

De esta manera se reduciría la discrecionalidad de las empresas cuyas actividades económicas están permitidas al momento de solicitar la suspensión de contratos de trabajo, lo cual podría suceder aprovechándose del argumento de la razón de fuerza mayor que es aplicable a aquellas empresas cuyas actividades estén prohibidas. El Ministerio de Trabajo, por tanto, jugaría un papel activo en garantizar que solo cuando se reúnan las circunstancias correspondientes puedan ser suspendidos los contratos de trabajo, garantizando de esta forma los derechos de los trabajadores.

Otro ejemplo de suspensión de contrato de trabajo al que podrían acogerse las empresas cuyas actividades no han sido prohibidas, es el establecido en el numeral 6 del artículo 51 que ya hemos citado, relativo a *“la enfermedad contagiosa del trabajador o cualquiera que lo imposibilite temporalmente para el desempeño de sus labores”*. Si se presenta la situación de que un trabajador ha sido contagiado o debe ser puesto en aislamiento como medida preventiva de salud, o se encuentra en una situación de riesgo por cuestión de edad o morbilidades, lo ideal es proceder a agotar la suspensión en virtud de la causa anteriormente citada. De esta manera el trabajador suspendido podría acceder al subsidio por enfermedad que reconoce el artículo 131 de la Ley de Seguridad Social, el cual reconoce una ayuda económica de hasta un 60% del salario por un tiempo determinado de la suspensión. En España se ha acordado tramitar este tipo de casos como situaciones de incapacidad temporal por enfermado común, por lo que se podría tomar dicha experiencia comparada.⁵

V. APRENDIZAJE A FUTURO: LA NECESIDAD DE PONER EN FUNCIONAMIENTO EL SEGURO DE DESEMPLEO DISPUESTO POR LA LEY DEL SISTEMA DOMINICANO DE SEGURIDAD SOCIAL

Independientemente de las medidas que se puedan adoptar para atenuar la limitación de los alcances del subsidio económico dispuesto ante suspensiones de contratos de trabajo, la realidad es que gran parte de la desprotección

⁵ Ver Criterio 2/2020 publicado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de España.

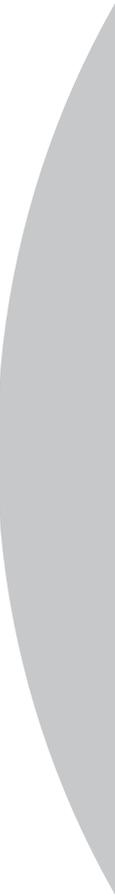
que se ha producido en los hechos se debe a la irresponsabilidad de las autoridades para poner en funcionamiento un seguro de desempleo que pueda ser efectivo en estas situaciones. El párrafo II, artículo 50 de la Ley del Sistema Dominicano de Seguridad Social promulgada en el 2001, ordenó al Consejo Nacional de la Seguridad Social promover en un plazo no mayor de 18 meses la creación del seguro de desempleo. Sin embargo, a casi 20 años de la promulgación de esta ley dicho mecanismo de protección social no ha sido creado.

Un seguro de desempleo habría sido efectivo ante una situación como la que estamos presenciando y ante cualquier suspensión de los contratos de trabajo en general. En Brasil, por ejemplo, se tomó la medida de que ante la suspensión del contrato de trabajo se genera derecho a acceder a un seguro de desempleo, tal y como lo establece la Medida Provisoria No. 936-20, acordada en ocasión

de la presente pandemia. En Chile, por su parte, se aprobó una modificación legislativa para permitir el acceso a prestaciones de seguro de desempleo ante la suspensión de los contratos de trabajo durante esta emergencia de salud.⁶ Esto en razón de que el seguro de desempleo estaba condicionado a una finalización de la relación laboral. Tratándose en este caso de una suspensión del contrato de trabajo, fue necesario incluir dicho supuesto de manera excepcional para hacer frente a la situación.

En fin, la actual situación ha puesto al descubierto la urgencia de que en la República Dominicana sea puesto en funcionamiento un seguro de desempleo que sirva de mecanismo de protección social de los trabajadores frente a situaciones como las actuales. No es suficiente con las medidas excepcionales y limitadas que han dispuesto las autoridades.

6 Modificación Ley No. 19.728 de Chile.



ACERCA DEL AUTOR

Jaime Luís Rodríguez Rodríguez. Abogado, especialista en Derecho Constitucional y Administrativo. Colaborador de la Fundación Juan Bosch en análisis jurídicos sobre relaciones laborales en República Dominicana.

PIE DE IMPRENTA

Fundación Friedrich Ebert

Edificio Plaza JR, Piso 8 Av. Tiradentes
esq. Roberto Pastoriza Santo Domingo
www.fescribe.org

Responsable

Yesko Quiroga
Director FES
República Dominicana
Tel. 809-221-8261

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

COVID 19 Y SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO EN RD



La ausencia de un seguro de desempleo ha limitado las medidas de protección de las/os trabajadoras frente a la suspensión de sus contratos de trabajo.



Las medidas tomadas por el Gobierno Central han sido importantes, pero insuficientes para la protección de las/os trabajadoras.



Trabajadoras que no pudieron acceder a medidas de ayuda económica en el marco del programa FASE por incumplimiento de sus empleadores, deben ser compensados por estos últimos.