

Manejo de Horas Trabajadas dentro de Legislación Laboral Nacional



Objetivo



Tratar los temas más relevantes sobre el manejo de las horas trabajadas dentro de la legislación laboral de la República Dominicana, revisar lo que dice la ley al respecto y discutir las prácticas más comunes.

SPN

Contenido



<u>1. El Código Laboral respecto a las Horas Trabajadas</u>	<u>4</u>
<u>2. Ausentismos y el impacto sobre las horas</u>	<u>19</u>
<u>3. Consideraciones sobre los descansos y períodos de almuerzos</u>	<u>25</u>
<u>4. Operaciones 24 horas y su impacto en Turnos y Horarios</u>	<u>28</u>
<u>5. Periodo de Lactancia</u>	<u>31</u>
<u>6. Ingresos por hora y su impacto con ISR y TSS</u>	<u>33</u>
<u>7. Temas que Provocan Dudas y Discusiones</u>	<u>36</u>



1. El Código Laboral respecto a las Horas Trabajadas

SPN



1.1 Jornadas Laborales Comunes

La duración normal de la jornada de trabajo no puede ser mayor de 8 horas por día ni de 44 horas por semana (Art. 147).

Sin embargo, los trabajadores en puestos de dirección o inspección pueden estar en sus trabajos hasta 10 horas por día (Art. 150).

SPN



1.1 Jornadas Laborales Comunes

Según el artículo 149 del Código de Trabajo existen 3 tipos de jornadas laborales:

1. Diurna: De 7:00 am. a 9:00 pm.
2. Nocturna: De 9:00 pm. a 7:00 am.
3. Mixta: La que tiene horas en jornada diurna y nocturna, siempre y cuando las nocturnas no sean más de 3 (de lo contrario se considera toda nocturna).



1.1 Jornadas Laborales Comunes

La jornada semanal normal va desde el lunes en la mañana hasta el sábado al mediodía, debiéndosele otorgar a todo trabajador un descanso semanal ininterrumpido de 36 horas (Art. 163).

Los trabajadores que devengan salarios por hora o por día deben ser pagados semanalmente, salvo acuerdo en contrario de las partes (Art. 198).



1.2 Fines de Semana y Días Feriados

Todo trabajador tiene derecho a 36 horas de descanso semanal ininterrumpido. Su inicio puede ser el convenido entre ambas partes; a falta de esta negociación, iniciará a partir del sábado a mediodía (Art. 163).

Los días declarados no laborables por la Constitución o las leyes, son de descanso remunerado para el trabajador, salvo que coincidan con el día de descanso semanal (Art. 165).



1.2 Fines de Semana y Días Feriados

Si un empleado trabaja dentro del periodo contemplado para el descanso semanal, puede optar por recibir entre su salario ordinario aumentado en un ciento por ciento (100%) o disfrutar en la semana siguiente de un descanso compensatorio igual al tiempo de su descanso semanal (Art. 164).

Las horas ferias son remuneradas para el trabajador y regularmente no se reportan junto a las horas normales, se reportan como 'Horas Feriadas Normales'. Esto hace posible el cálculo correcto de incentivos donde los hubiere, ya que sólo deben tomarse las horas normales para el cálculo, no las horas ferias aunque sean normales.



1.3 Horas Extraordinarias y Nocturnas

Las horas extras se generan cuando se labora más de la jornada laboral ordinaria.

Las horas trabajadas en exceso de las 44 horas semanales serán pagadas con un aumento de un 35% de la hora normal. Las horas trabajadas en exceso de 68 horas a la semana serán pagadas con un 100% de aumento (Art. 203).

Regularmente se coloca de 20 a 30 minutos de tolerancia a la entrada o la salida en los sistemas de Tiempo y Asistencia para ser consideradas horas extras. Así, si un empleado registra su entrada 30 minutos antes, se computa como una entrada a tiempo no como 30 minutos extras.



1.3 Horas Extraordinarias y Nocturnas

Las horas laboradas en el horario nocturno serán pagadas con un aumento adicional de un 15% (Art. 204).

Cualquier jornada que comprenda más de 3 horas nocturna se computará completamente como jornada nocturna, teniendo como consecuencia que el trabajador recibirá un incremento no menor de un 15% del salario normal sobre todas las horas de dicha jornada.



1.4 Cálculo de Los Tipos de Horas

Ejemplo: labor lunes de 8:00am a 7:00pm

Salario mensual: RD\$20,000.00

Salario diario: $20,000.00 / 23.83 = \underline{839.28}$

Salario por hora: $839.28 / 8 = \underline{104.91}$

Salario hora extra: $104.91 * 1.35 = \underline{141.63}$

8 horas normales y 2 horas extras

Ese día: $8 * 104.91 = 839.28$ (ISR+TSS)

$2 * 141.63 = \underline{283.26}$ (ISR)

Total a pagar ese día = 1,122.54



1.4 Cálculo de Los Tipos de Horas

Ejemplo: labor lunes de 5:00pm a 3:00am

Salario mensual: RD\$20,000.00

Salario diario: $20,000.00 / 23.83 = \underline{839.28}$

Salario por hora: $839.28 / 8 = \underline{104.91}$

Salario hora extra: $104.91 * 1.35 = \underline{141.63}$

Salario recargo nocturno: $104.91 * 0.15 = \underline{15.74}$

8 horas normales, 2 extras, 10 recargo nocturno

Ese día: $8 * 104.91 = 839.28$ (ISR+TSS)

$2 * 141.63 = 283.26$ (ISR)

$10 * 15.74 = \underline{157.40}$ (ISR+TSS)

Total a pagar ese día = 1,279.94



1.4 Cálculo de Los Tipos de Horas

Ejemplo: labor domingo de 6:00pm a 1:00am

Salario mensual: RD\$20,000.00

Salario diario: $20,000.00 / 23.83 = \underline{839.28}$

Salario por hora: $839.28 / 8 = \underline{104.91}$

Salario hora festiva: $104.91 * 2 = \underline{209.82}$

Salario recargo nocturno: $104.91 * 0.15 = \underline{15.74}$

6 festivas, 1 normal y 7 de recargo nocturno

Ese día: $6 * 209.82 = 1,258.92$ (ISR)

$1 * 104.91 = 104.91$ (ISR+TSS)

$7 * 15.74 = \underline{110.18}$ (ISR+TSS)

Total a pagar ese día = 1,474.01



1.5 Horas Extras, DGT2 y Topes

En el caso de prolongación de la jornada para hacer frente a aumentos de trabajo, el número de horas extraordinarias no podrá exceder de 80 horas trimestrales (Art. 155).

Los topes en cuanto a horas son:

- Horas regulares diarias: 8
- Horas regulares semanales: 44
- Horas extra al 35% semanales: 24
- Horas extras trimestrales: 80



1.5 Horas Extras, DGT2 y Topes

Cartel de horas extraordinarias de trabajo (formulario DGT-2): Es el formulario usado para notificar las horas trabajadas en exceso de la jornada normal. Todo empleador tiene la obligación de reportar al Departamento de Trabajo, dentro de los primeros 10 días de cada mes, las horas extras trabajadas durante el mes anterior. (Arts. 155, 156, 160 y 203 del Código de Trabajo y 26 del Reglamento 258-93).



1.6 Pago a Colaboradores

El Art. 198 indica lo siguiente: El salario no puede ser pagado por períodos mayores de un mes. Los trabajadores que devengan salarios por hora o por día deben ser pagados semanalmente, salvo acuerdo en contrario de las partes.

*Regularmente se les paga quincenalmente a los colaboradores asalariados. Algunas empresas, muy pocas realmente, les pagan con periodicidad mensual.



2. Ausentismos y el Impacto Sobre las Horas

SPN



2.1 Licencias, Permisos y Tardanzas

Las licencias, permisos y tardanzas impactan directamente la productividad de las empresas y para hacer frente a compromisos ya establecidos éstas se ven en la necesidad de recurrir a programar horas extras.

Sin embargo las empresas no podrán descontar horas extras que haya laborado el trabajador para compensar algún ausentismo que éste haya tenido.



2.1 Licencias, Permisos y Tardanzas

Sobre las licencias, dependiendo del tipo y de la empresa, se pagan completa o se les paga una parte ya sea asalariado o por hora.

La Seguridad Social establece:

Subsidios Licencias		
Tipo de licencia	Cobertura SISALRIL	Cobertura empleador
Enfermedad común ambulatoria	60%	40% No obligatorio
Enfermedad común hospitalaria	40%	60% No obligatorio
Accidente de trabajo	75%	25% No obligatorio
Enfermedad ocupacional	75%	25% No obligatorio
Maternidad	100%	Empleador paga, SISALRIL reembolsa
Lactancia	33% para tope (1) salario mínimo nacional	Ninguna
	12% para tope (2) salarios mínimo nacional	
	6% para tope (3) salarios mínimo nacional	



2.1 Licencias, Permisos y Tardanzas

Los permisos especiales como Nacimiento de hijo, Muerte de familiar, Matrimonio y otros permisos son autorizados generalmente y se pagan.

Si es asalariado le siguen pagando normal y si es por hora les registran las horas normales.

SPN



2.1 Licencias, Permisos y Tardanzas

*Como práctica en algunas empresas tienden a acumular los minutos de tardanzas para deducirlos a los empleados asalariados.

Cuando es un empleado por hora entonces las tardanzas se traducen en menos horas normales trabajadas y por ese motivo menos pago.

Regularmente se colocan unos minutos de tolerancia en los sistemas de Tiempo y Asistencia. Esos minutos pueden ir desde 5 a 15 minutos. Así, si un empleado registra su entrada 5 minutos tarde se computa como una entrada a tiempo.



2.2 Vacaciones

Los empleadores tienen la obligación de conceder a todo trabajador un período de vacaciones de catorce (14) días laborables con disfrute de salario (Art. 177).

Las horas extras no forman parte de los ingresos considerados para el cálculo del pago de vacaciones. Sólo se consideran los ingresos parte del salario como horas normales, horas feriadas y las comisiones.



3. Consideraciones sobre Los Descansos y Períodos de Almuerzos

SPN



3.1 Período de Descanso

Cada jornada debe tener al menos un descanso intermedio de 1 hora después de 4 consecutivas o de 1.5 horas después de 5 consecutivas.

Este periodo de descanso es utilizado como período de almuerzo.

SPN



3.2 Período de Almuerzo

Dentro de la jornada regular de trabajo ya se incluye diariamente una hora de almuerzo que regularmente coincide con el descanso diario en medio de la jornada.

Dentro de la jornada laboral remunerada típicamente no se incluye el periodo de almuerzo.

SPN



4. Operaciones 24 Horas y su Impacto en Turnos y Horarios

SPN



4.1 Tipos de Turnos y Horarios

Existen tres tipos de turnos: turnos regulares, turnos rotativos y turnos 4x4.

Los turnos regulares y rotativos generalmente son de 8 horas.

Los turnos 4x4, donde laboran 4 días consecutivos y descansan 4 días, pueden ser de 11 ó de 12 horas.

Para cubrir las 24 horas pueden tener:

- 3 turnos de 8 horas
- 2 turnos de 11 ó 12 horas



4.1 Tipos de Turnos y Horarios

Los turnos regulares de 8 horas pueden tener distintos esquemas. Ej.:

Esquema 1:

- 6:00 am a 2:00 pm (turno diurno)
- 2:00 pm a 10:00 pm (turno mixto)
- 10:00 pm a 6:00 am (turno nocturno)

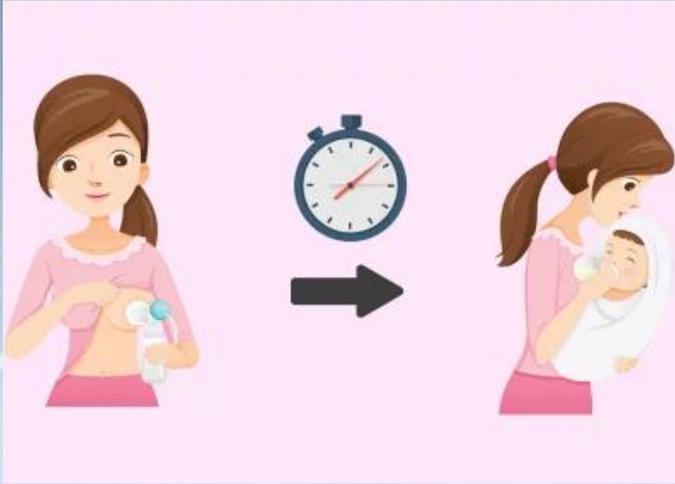
Esquema 2:

- 7:00 am a 3:00 pm (turno diurno)
- 3:00 pm a 11:00 pm (turno mixto)
- 11:00 pm a 7:00 am (turno nocturno)



5. Período de Lactancia

SPN



5.1 Período de Lactancia

El Art. 240 establece que la trabajadora tiene derecho a tres descansos de 20 minutos cada uno como mínimo dentro de las 8 horas de trabajo para amamantar a su hijo o extraerse leche y almacenarla.

Cuando la empresa tienen un área dedicada para la extracción puede cumplir cabalmente con lo dicho.

*En caso de no contar con esa área se acostumbra a que la colaboradora salga una hora antes o llegue una hora después a su labor. Esta hora es remunerada por el empleador.



6. Ingresos por Hora y su Impacto con ISR y TSS

SPN



6.1 Ingresos por Hora y la TSS

Dentro de las horas trabajadas hay horas que aplican para la TSS y otras que no aplican.

Las horas regulares son parte del salario ordinario y aplican tanto para la TSS como para el ISR.

También aplican tanto para la TSS como para el ISR las horas ferias no trabajadas y el recargo nocturno, comúnmente llamado 'horas al 15%'.



6.2 Ingresos por Hora y el ISR

Todas las horas trabajadas, incluyendo las regulares y las extraordinarias, aplican para el ISR.

Las horas que sólo aplican para el ISR y no para la TSS son las horas extraordinarias:

- Extras - 35%
- Extras excedentes de 24 semanales - 100%
- Festivas - 100%
- Feriadas trabajadas - 100%



7. Temas que Provocan Dudas y Discusiones

SPN



7.1 Completar Jornada Regular Semanal desde Horas Extras

*Una práctica que en ocasiones hemos visto es que al final de la semana, al pasar balance de las horas regulares de un trabajador y ver que tiene menos de las 44 horas, toman de sus horas extras para completar la jornada semanal regular.

Las horas extraordinarias se trabajan luego de haber completado su jornada regular diaria o en días feriados, por lo que su valor es distinto.



7.2 Compensar Horas Extras con Horas de Descanso o Regulares

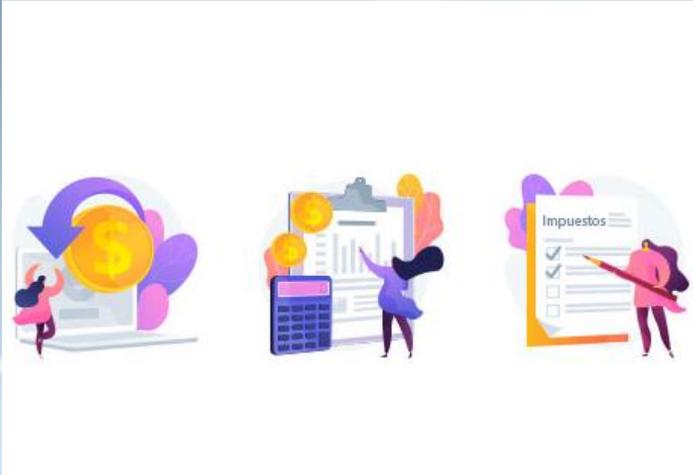
Las horas extras se causan por trabajar más allá de la jornada laboral ordinaria.

*Una práctica es que si el lunes el trabajador labora 2 horas extras, y el martes pide permiso por 2 horas, en su lugar le dejan de pagar las 2 horas extras del lunes como compensación por el permiso otorgado el martes.

En este caso están compensando con valores diferentes.

Una alternativa para compensar un permiso es extender el horario de trabajo en el mismo día, de manera que no se causen horas extras.

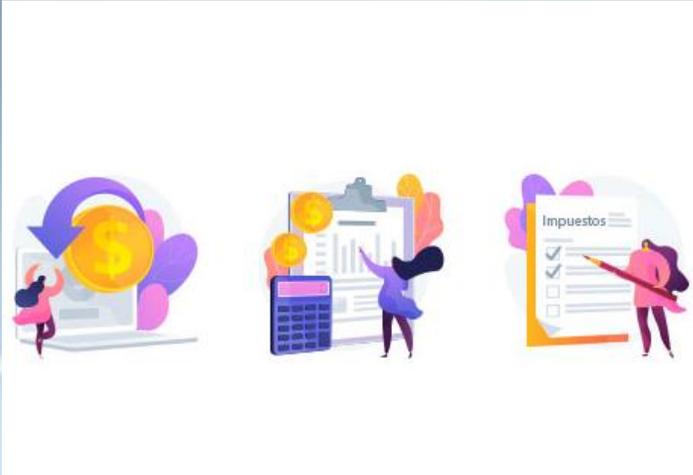
7.3 Deducción de Salario Producto de Ausentismos



El Código de Trabajo establece en su Art. 201, las únicas razones por la cual el empleador puede deducir el salario:

- Los autorizados por la ley.
- Los relativos a cuotas sindicales, previa autorización escrita del trabajador.
- Los anticipos de salarios hechos por el empleador.
- Los relativos a créditos otorgados por instituciones bancarias con la recomendación y garantía del empleador. Por este concepto no podrá descontarse más de la sexta parte del salario mensual percibido por el trabajador.
- Los relativos a los aportes del trabajador.

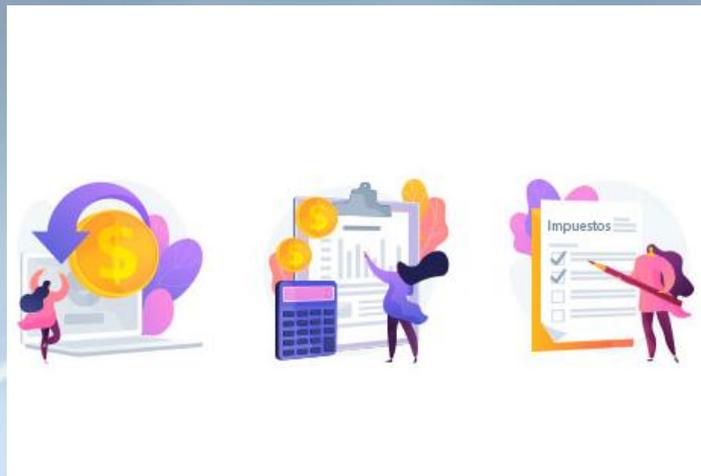
7.3 Deducción de Salario Producto de Ausentismos



Por contraparte la Jurisprudencia ha establecido lo siguiente “Cuando el trabajador falta a su puesto de trabajo e incumple con su obligación de prestación de servicios, el empleador puede deducir de su salario el día faltante, sin que esto constituya un descuento ilegal.

El salario es una contraprestación que debe recibir el trabajador por la prestación de dichos servicios, de donde se deriva que si el trabajador no ha cumplido esa obligación fundamental no tiene derecho al mismo.”

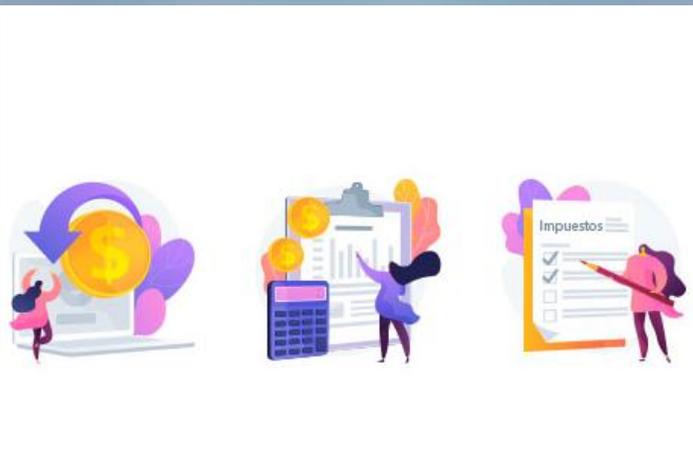
7.3 Deducción de Salario Producto de Ausentismos



Importante aclarar que las horas no trabajadas por ausentismos deben deducirse, no descontarse.

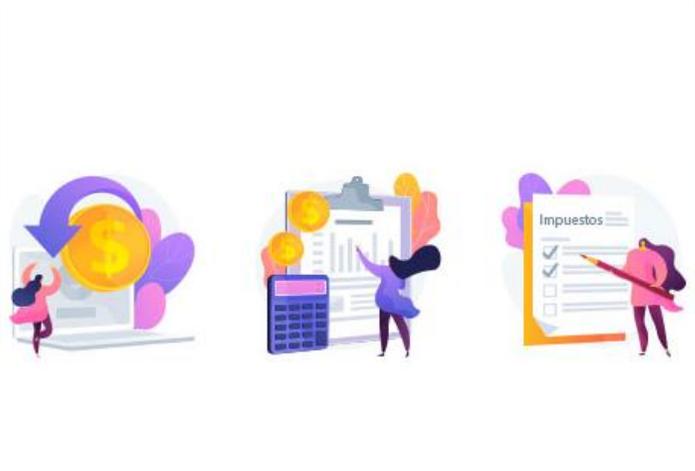
Son conceptos distintos, ya que un descuento se realiza después de haber deducido los impuestos, mientras que una deducción al salario se realiza antes de calcular cualquier impuesto, ya que los impuestos se calculan sobre los montos pagados a los colaboradores.

7.3 Deducción de Salario Producto de Ausentismos



Ejemplo cálculo correcto:

Salario base mensual	50,000.00
-Ausencia injustificada, 1 día	<u>2,098.19</u>
Salario devengado	47,901.81
-AFP	1,374.78
-SFS	1,456.22
-ISR	1,557.87
-CxC	<u>1,000.00</u>
Neto	<u><u>42,512.94</u></u>



7.3 Deducción de Salario Producto de Ausentismos



Ejemplo cálculo incorrecto:

Salario base mensual	50,000.00
-AFP	1,435.00
-SFS	1,520.00
-ISR	1,854.00
-Ausencia injustificada, 1 día	2,098.19
-CxC	<u>1,000.00</u>
Neto	<u><u>42,092.81</u></u>

Se le estaría dejando de pagar RD\$420.13.



7.4 Pago de Horas en Sábado

*Con una jornada semanal regular compuesta de 9 horas de lunes a jueves y 8 horas los viernes para completar las 44 horas semanales, hemos visto la práctica de pagar al 100% todas las horas laboradas en sábado.

Entendemos que esta práctica tiene un objetivo meramente motivador ya que el Art. 203 indica que las horas trabajadas en exceso de las 44 horas semanales serán pagadas con un aumento de un 35% de la hora normal, por lo que al menos las horas trabajadas hasta el mediodía se comprende que se paguen al 35% y las demás a partir allí se paguen al 100%.



SPN

SPN