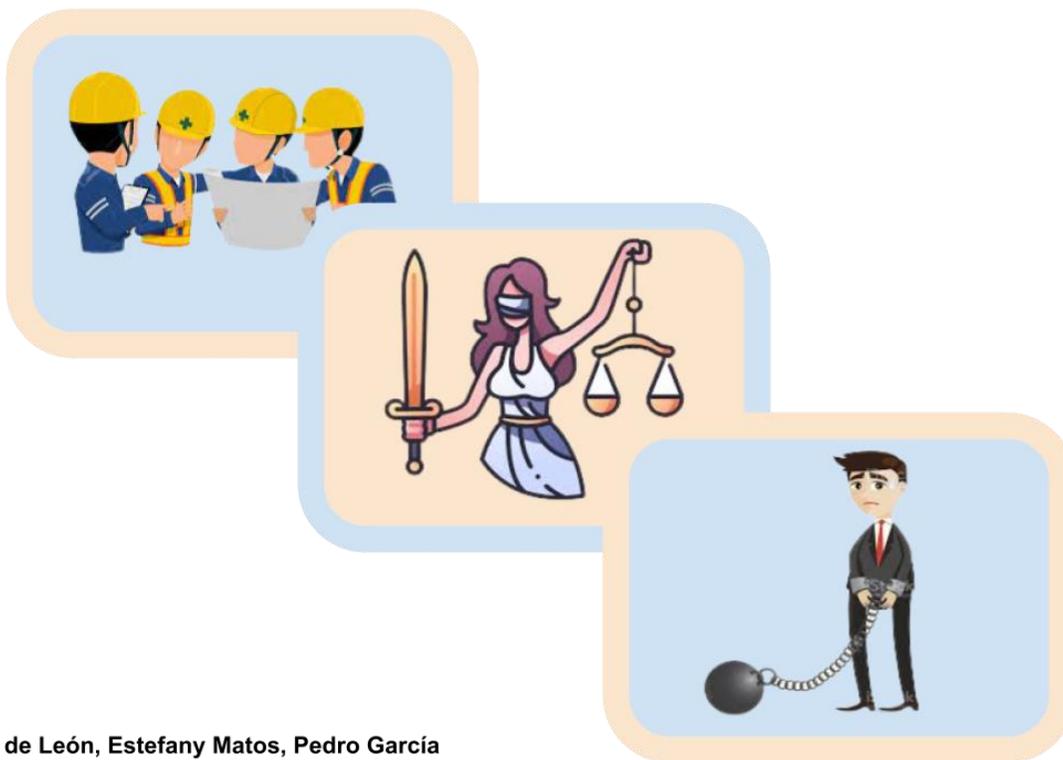




Procedimiento ante el Juzgado de Paz para Conocer las Infracciones Laborales de Carácter Penal Relacionadas con la Jornada de Trabajo, Horas Extras y Nocturnas



Delia de León, Estefany Matos, Pedro García
Santo Domingo, 2023



Carrera

Licenciatura en Derecho

Diplomado

El Proceso Penal Laboral ante el Juzgado de Paz

Proyecto

**Guía sobre el Procedimiento ante el Juzgado de Paz para Conocer las
Infracciones Laborales de Carácter Penal Relacionadas con la Jornada de
Trabajo, Horas Extras y Nocturnas**

Autores

Estefany Deyanira Matos Fernández 100034493

Delia De León Soriano 100032684

Pedro Luis García Martínez 100018763

Facilitadoras Acompañantes

**Elizabeth Altagracia Bautista José
Leonor Mercedes Martínez Martínez**

septiembre 2023

Santo Domingo Oriental, República Dominicana

Índice General

Portada.....	1
Presentación	2
Introducción	5
Derecho del Trabajo y las Infracciones Penales de Carácter Laboral.....	10
Objetivos del Capítulo.....	11
Preámbulo	12
Casuística	13
Explicación de la casuística	15
Concepto de Trabajo.	15
Características del Trabajo.....	17
Evolución histórica del trabajo en República Dominicana.....	18
Principios fundamentales del Derecho Laboral Dominicano.....	19
El Inspector y la Inspección de Trabajo.	24
Partes Intervinientes en el Levantamiento del Acta de Infracción y su Rol.....	25
Infracciones Laborales de Naturaleza Penal.	26
Infracciones Observadas en la Casuística.....	27
Tipos de Sanciones Penales de Carácter Laboral.....	29
Importante Recordar	30
Descubriendo tu Sabiduría del Capítulo I: ¿Qué has Aprendido?	31
Apoderamiento y Procedimiento de las Infracciones	33
Objetivos del Capítulo.....	34
Preámbulo	35
Elementos Constitutivos y Requisitos Para la Configuración de las Infracciones Penales Laborales.	37
Configuración de las Infracciones Observadas en la Casuística	39
Aplicación del Principio “Lo Laboral Mantiene lo Penal en Estado”.	42
Competencia de las Partes en la Fase Procesal.	44
Remisión del Acta al Ministerio Público y su Formalidad.....	46
Procedimiento de Conciliación en Materia de Sanciones Penales Laborales.....	47
Procedimiento por Contravenciones y su Aplicación en las Infracciones de Carácter Laboral.....	49
La Prescripción de la Acción en las Infracciones Penales de Carácter Laboral.	51
Descubriendo tu Sabiduría del Capítulo II: ¿Qué has Aprendido?	52

Incidencias e Intervención de las Partes en el Conocimiento del Proceso ante el Juzgado de Paz	55
Objetivos del Capítulo.....	56
Preámbulo	57
Sujetos Procesales.	58
Acto Introductivo de Demanda. Función del Ministerio Público.	61
Demanda en Intervención Voluntaria por Trabajador Afectado.	63
Representación legal del SDSS y su Intervención en el Proceso.	64
Medios de Defensa Utilizados por el Imputado.....	65
Incidentes que Pueden Plantearse en el Curso del Proceso.	66
Errores de Fondo y Forma Cometidos en la Redacción del Acta de Infracción que Pueden dar Lugar a la Anulación del Proceso o la Inadmisión de la Acción.....	68
La Sentencia y su Ejecución. Prescripción y Alcance.....	69
Descubriendo tu Sabiduría del Capítulo III ¿Qué has Aprendido?	71
Conclusión.....	73
Agradecimiento.....	77
Bibliografía	79
Anexos	81

Introducción

El Proceso Penal Laboral constituye un procedimiento legal establecido para abordar las infracciones laborales de naturaleza penal. A pesar de su existencia a lo largo de varios años, este proceso sigue siendo desconocido para muchos, entre los cuales se incluyen trabajadores, empleadores y abogados.

El propósito fundamental de esta guía ilustrativa es promover una comprensión profunda del Proceso Penal Laboral. El objetivo es que las personas cuenten con el conocimiento adecuado para emplear este proceso de manera efectiva en caso de ser necesario.

Con el fin de facilitar la comprensión de este procedimiento, en las páginas siguientes, el lector encontrará un ejemplo práctico denominado "Chocolates del Caribe", el cual aborda las infracciones relacionadas con la Jornada de Trabajo, Horas Extras y Horas Nocturnas para ilustrar los pasos clave del Proceso Penal Laboral. Es esencial resaltar que este ejemplo es completamente ficticio y se utiliza exclusivamente con fines didácticos.

En el primer capítulo, se busca proporcionar una comprensión profunda de la parte inicial del Proceso Penal Laboral, que se centra en el conocimiento del Acta de Infracción y las sanciones relacionadas con la violación de normativas laborales. Se abordan las características del trabajo y su evolución histórica en la República Dominicana. Además, se exploran los principios fundamentales que rigen el Derecho Laboral en el país.

El capítulo también se adentra en la labor del inspector de trabajo y su rol en el levantamiento del Acta de Infracción. Se explora la participación de otras partes interesadas que desempeñan un papel esencial en la supervisión y el cumplimiento de las normativas laborales, lo que contribuye a la justicia y la equidad en el entorno laboral. Por último, se detallan las infracciones laborales de naturaleza penal, clasificadas según su gravedad, y se describen las sanciones correspondientes.

El segundo capítulo se enfoca en los pasos que se deben seguir antes de que las infracciones lleguen a la jurisdicción penal. Esto implica un análisis exhaustivo del levantamiento de actas de infracción, la configuración de los delitos penales laborales, la remisión del acta, el proceso de conciliación y la prescripción, entre otros asuntos relevantes.

Se exploran los elementos constitutivos de los delitos, proporcionando una comprensión precisa de los criterios legales que se aplican para su configuración. Se profundiza en el procedimiento de conciliación y su aplicabilidad en las sanciones penales laborales, destacando cómo esta vía proporciona a las partes involucradas la oportunidad de resolver sus diferencias de manera amigable, eficiente y beneficiosa para ambas partes.

El tercer y último capítulo analiza las diversas formas de intervención y los incidentes que pueden surgir en la etapa de judicialización del proceso penal laboral. Estas intervenciones son esenciales para garantizar la equidad, la legalidad y la integridad del proceso.

Uno de los aspectos cruciales abordados en este tercer capítulo es el acto introductorio de la acusación por parte del Ministerio Público Laboral. Se desglosan los elementos de este escrito y se destaca la importancia de su correcta estructuración.

Además, se explora la intervención voluntaria por parte de trabajadores afectados, un mecanismo establecido en el Código de Trabajo. Aunque poco común en los procesos penales laborales en la práctica, se examina su relevancia y los requisitos necesarios para su aplicación.

Se abordan los medios de defensa utilizados por los imputados, como la prueba de no responsabilidad, la negación de la acusación, la inexistencia de la infracción, la alegación de irregularidades procesales o la prescripción. Además, se analizan los incidentes que pueden plantearse, como la nulidad, la inadmisión de la acusación, la incompetencia, la prescripción y la recusación.

El capítulo profundiza en los errores de fondo y forma que pueden surgir en la redacción del acta de infracción y cómo evitarlos para mantener su integridad y validez.

La guía culmina con la sentencia y su ejecución, elementos esenciales para garantizar que las infracciones laborales no queden impunes. Se examina el alcance de la sentencia y se destaca su importancia en la disuasión de futuras infracciones laborales. Además, se aborda la posibilidad de ejecución forzada de la sentencia y la figura de la prescripción en el contexto de las penas.

En resumen, esta guía se propone ofrecer una comprensión completa del Proceso Penal Laboral y sus componentes, con el fin de promover la justicia, la equidad y el cumplimiento de las normativas laborales en la República Dominicana.

CAPÍTULO I

DERECHO DEL TRABAJO Y LAS INFRACCIONES PENALES DE CARÁCTER LABORAL



Della de León, Estefany Mejías, Pedro García
Santo Domingo, 2023

Objetivo General

Explicar los aspectos y elementos fundamentales de la parte inicial del Proceso Penal Laboral para el conocimiento del Acta de Infracción y el establecimiento de la sanción por la violación a la Jornada de Trabajo, Horas Extras y Nocturna

Objetivos Específicos

Definir los conceptos básicos del Proceso Penal Laboral y las Infracciones Relacionadas con la violación a la Jornada de Trabajo, Horas Extras y Nocturnas

Reconstruir la casuística objeto de estudio para identificar las infracciones y las sanciones que se desprenden de esta.

Describir las intervenciones de las partes afectadas en el levantamiento del acta de infracción.

Preámbulo

El Proceso Penal Laboral constituye un procedimiento establecido para abordar las infracciones laborales de naturaleza penal. A pesar de su existencia durante varios años, este procedimiento permanece desconocido para una amplia variedad de actores, entre ellos abogados, empleadores, trabajadores y el público en general.

Esta guía ilustrativa tiene como objetivo principal facilitar la comprensión y promover el conocimiento del Proceso Penal Laboral entre abogados, empleadores, trabajadores y el público en general. De esta manera, se pretende que, en caso de necesidad, las personas cuenten con los conocimientos adecuados para emplear este proceso de manera efectiva.

Con el fin de simplificar la comprensión de este procedimiento, en las páginas siguientes, el lector encontrará un ejemplo práctico, denominado "Chocolates del Caribe", que ilustrará los pasos clave del Proceso Penal Laboral. Cabe destacar que este ejemplo es ficticio y se utiliza con fines puramente didácticos.

Casuística

En fecha 02 de octubre de 2023, el inspector Carlos Beltrán, perteneciente al Departamento de Inspecciones del Ministerio de Trabajo, se dirigió a la avenida Independencia, número 735, ubicada junto a la Clínica Independencia. En dicho lugar tiene su domicilio la empresa Chocolates del Caribe SRL, dedicada a la fabricación de chocolates y dulces para consumo en forma de golosinas.

Durante la visita realizada, el inspector pudo constatar que la empresa Chocolates del Caribe SRL cuenta con un total de seis trabajadores, distribuidos en dos supervisores, dos guardias de seguridad y dos operadores de máquinas. Estos trabajadores rotan sus turnos cada 12 horas durante seis días a la semana, abarcando desde los lunes hasta los sábados, sin excepción de días feriados.

Durante el diálogo sostenido con los trabajadores, se evidenció que todos ellos perciben un salario quincenal de 5,000 pesos, equivalente a 10,000 pesos mensuales. Al cuestionarlos acerca de su conocimiento sobre la jornada laboral de ocho horas y la no obligatoriedad de trabajar en días feriados, los trabajadores manifestaron desconocer dichas regulaciones.

Asimismo, se les consultó si en alguna ocasión habían recibido pago adicional por horas extras, horas nocturnas o el doble en días feriados, a lo que los trabajadores

respondieron negativamente, alegando que jamás habían recibido dichos incrementos salariales y que desconocían que les correspondiera tal remuneración.

En consecuencia, se procedió a solicitar evidencia documental al propietario y gerente de la empresa, con el objetivo de verificar los registros de entrada y salida de los trabajadores, así como los comprobantes de nómina que acreditaran el cumplimiento de los pagos correspondientes por horas extras, nocturnas y días feriados. Sin embargo, el gerente y propietario de la empresa se negó a proporcionar dicha documentación, expresando su molestia y rechazo a la inspección.

Basado en los hechos mencionados anteriormente, en fecha 02 de octubre de 2023, se procede a levantar un acta de infracción en contra de la empresa Chocolates del Caribe SRL y su propietario y gerente, el señor Carlos Durán. Esta acción se fundamenta en la presunta violación de los artículos 147, 203 y 204 del Código de Trabajo, que regulan aspectos relacionados con la jornada laboral regular, el pago de horas extras y las horas nocturnas.

Cabe destacar que el propietario y gerente de la empresa se ha negado a firmar esta acta.

Explicación de la casuística

El caso describe una inspección realizada por el inspector Carlos Beltrán del Ministerio de Trabajo en la empresa Chocolates del Caribe SRL el 2 de octubre de 2023. Durante la inspección, se verificó que la empresa empleaba a seis trabajadores en turnos de 12 horas durante seis días a la semana, incluyendo días feriados. Los trabajadores declararon que desconocían las regulaciones sobre la jornada laboral y el pago adicional por horas extras, horas nocturnas y días feriados.

El inspector solicitó evidencia documental al propietario y gerente de la empresa para verificar el cumplimiento de los pagos correspondientes, pero estos se negaron a proporcionarla. En consecuencia, el inspector levantó un acta de infracción en contra de la empresa y su propietario y gerente, basándose en presuntas violaciones de los artículos 147, 203 y 204 del Código de Trabajo, relacionados con la jornada laboral, el pago de horas extras y horas nocturnas.

Concepto de Trabajo.

En la búsqueda del concepto de trabajo, se han consultado diversas fuentes bibliográficas, entre las cuales se incluyen la Constitución Dominicana y el Código de Trabajo. El artículo 62 de la Constitución Dominicana establece que el trabajo es un derecho, un deber y una obligación¹. Por su parte, el Código de Trabajo en su primer

¹ Constitución de la República Dominicana [Const]. Art. 62. 13 de julio de 2015 (República Dominicana).

principio lo define como una función social². Aunque estas definiciones son legales y válidas, resultan insuficientes para proporcionar una conceptualización completa del trabajo

Otra fuente consultada en este proceso fue el diccionario virtual de la Real Academia Española. En su primera acepción, define el término "Trabajo" como el "acción y efecto de trabajar"³, mientras que, al examinar el término "Trabajar", en sus dos primeras definiciones, se obtienen las siguientes descripciones:

1. *"1.intr. Ocuparse en cualquier actividad física o intelectual."*
2. *"2. intr. Tener una ocupación remunerada en una empresa, una institución, etc."*⁴

Estas dos definiciones comparten el concepto de "ocupación". A partir de esto, se puede inferir que el trabajo se refiere a la ocupación del propio tiempo en alguna actividad, independientemente de si esta actividad genera una remuneración económica o no. Sin embargo, en el contexto de este escrito, se opta por definir el trabajo como la ocupación del tiempo personal en beneficio de un tercero a cambio de una compensación económica.

² Código de Trabajo [CT]. Ley 16-92 de 1992. Principio 1 .29 de mayo de 1992 (República Dominicana)

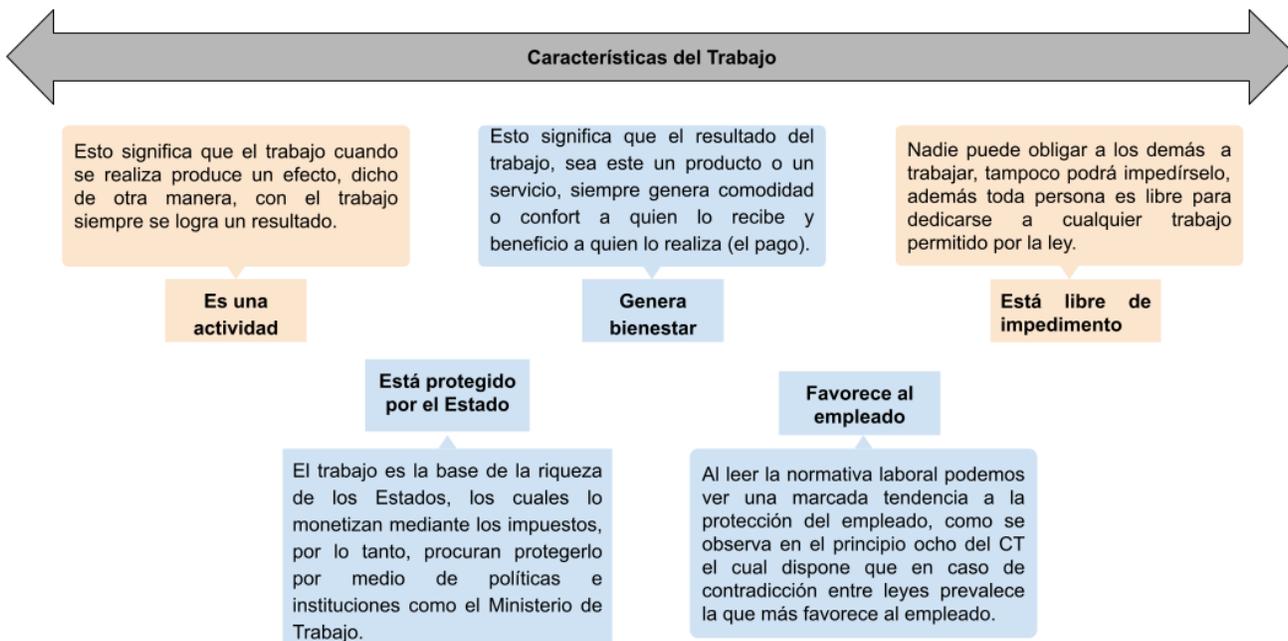
³ ASALE, R.-. (n.d.-b). trabajo. «Diccionario de La Lengua Española» - Edición Del Tricentenario. Retrieved August 15, 2023, from <https://dle.rae.es/trabajo>

⁴ ASALE, R.-. (n.d.). trabajar. «Diccionario de La Lengua Española» - Edición Del Tricentenario. Retrieved September 27, 2023, from <https://dle.rae.es/trabajar>

Características del Trabajo.

Las características se definen como las cualidades que permiten diferenciar una cosa de otra. Dado que no existe una autoridad definitiva en lo que respecta a las características de un concepto, estas cualidades dependen en gran medida de la apreciación del autor. En el caso específico del concepto de "Trabajo", se pueden identificar numerosas características

En este contexto, y con el objetivo de adecuar el contenido a la realidad de la República Dominicana, se opta por extraer las características principales de las definiciones de trabajo que se encuentran en el artículo 62 de la Constitución y en el principio uno del Código de Trabajo de dicho país.



Evolución histórica del trabajo en República Dominicana

La evolución histórica del trabajo en la República Dominicana ha estado marcada por una serie de eventos y transformaciones a lo largo de los años. Durante la época

colonial, la economía dominicana se basó principalmente en la producción agrícola, con un enfoque en cultivos como el azúcar y el tabaco. Esto condujo a la importación masiva de esclavos africanos para trabajar en las plantaciones.

Tras la independencia en 1844, la República Dominicana continuó dependiendo en gran medida de la agricultura, y la fuerza laboral seguía siendo en su mayoría campesina. A medida que avanzaba el siglo XX, se produjeron cambios significativos en la economía y la sociedad del país. El crecimiento del turismo y la inversión extranjera tuvieron un impacto significativo en el mercado laboral, lo que a su vez influyó en la migración de zonas rurales a urbanas.

La regulación oficial de las relaciones laborales en la República Dominicana se remonta a 1929, cuando se promulgó la Ley Número 1146. Durante las décadas de 1930 y 1960, hubo un aumento en la actividad sindical y luchas en busca de mejores condiciones laborales y derechos para los trabajadores. En 1943, se estableció la primera ley para regular las organizaciones sindicales.

A pesar de los avances económicos, la República Dominicana ha enfrentado desafíos relacionados con los derechos laborales, el trabajo infantil, las condiciones de trabajo en las zonas francas y otros problemas laborales.

Principios fundamentales del Derecho Laboral Dominicano

Antes de abordar el tema, es importante comprender qué son los principios y cuáles son sus características. Según Hernández R (2002), los principios son preceptos que fundamentan y orientan la interpretación de la norma.⁵

En cuanto a las características de los principios, dos de las más relevantes son las siguientes:

1. Los principios son superiores al articulado, lo que implica que ningún artículo puede contradecir un principio.
2. Los principios son abiertos, lo que significa que permiten abordar situaciones que no están específicamente tipificadas en los artículos.

Si bien existen numerosos principios, en este escrito se desarrollarán tres de los más relevantes, mientras que los demás se mencionarán brevemente.

Principio 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”*⁶ Este principio es esencial ya que protege los derechos de los trabajadores y evita que se reduzcan o limiten.

Esta interpretación se alinea con la perspectiva del maestro Lupo Hernández, quien, al referirse al principio cinco, afirma que *“establece una medida de protección para el*

⁵ Hernández Rueda, L. (2002). *Código de Trabajo Anotado Tomo I* (1.ª ed.). República Dominicana: Ciguapa.

⁶ Código de Trabajo [CT]. Ley 16-92 de 1992. Principio 5 .29 de mayo de 1992 (República Dominicana)

*trabajador respecto al patrono*⁷ (Lupo H, 2002, p.39). Además, Hernández limita la aplicación de este principio al contexto contractual y señala que si su alcance fuera más amplio, podría obstaculizar la resolución de disputas por medio de conciliación, desistimiento, aquiescencia, entre otros.

Principio VIII: *“En caso de concurrencia de varias normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador.” Si hay duda en la ley, se decidirá en el sentido más favorable al trabajador.”*⁸ Este principio demuestra el carácter protector del Derecho Laboral a favor de los trabajadores.

Aunque este principio beneficia a los trabajadores, es importante señalar que podría ser percibido como una violación al principio fundamental del derecho general, que es el principio de igualdad. En un enfoque equitativo del derecho, las interpretaciones no deberían favorecer exclusivamente a una de las partes, sino buscar la justicia y la igualdad.

Principio XII: *“Se reconocen como derechos básicos de los trabajadores, entre otros, la libertad sindical, el disfrute de un salario justo, la capacitación profesional y el respeto a su integridad física, a su intimidad y a su dignidad personal.”* Este principio es fundamental ya que engloba los derechos más importantes de los trabajadores:

- **Un salario justo:** El concepto de "salario justo" puede ser subjetivo, pero considera factores como la peligrosidad del trabajo, la situación económica

⁷ Hernández Rueda, L. (2002). Código de Trabajo Anotado Tomo I (1.^a ed.). República Dominicana: Ciguapa.

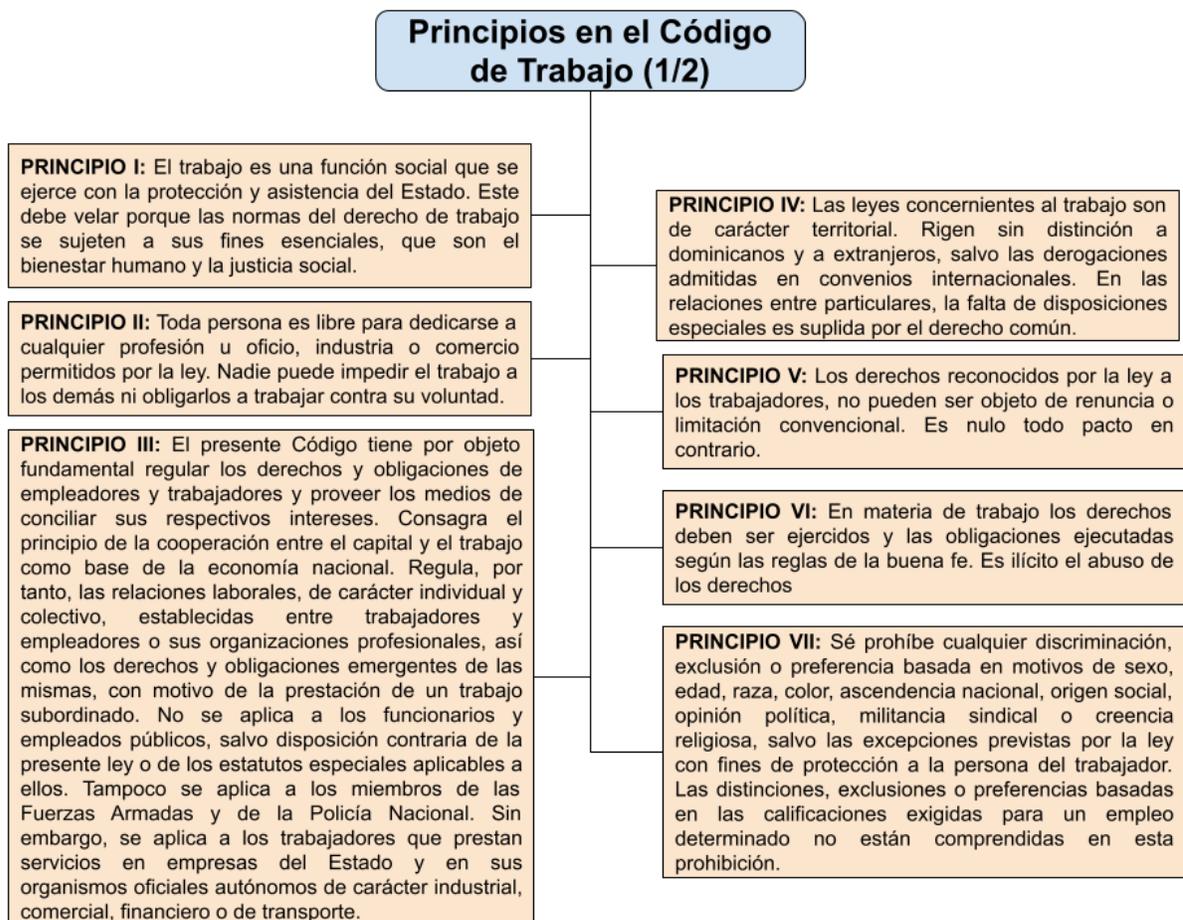
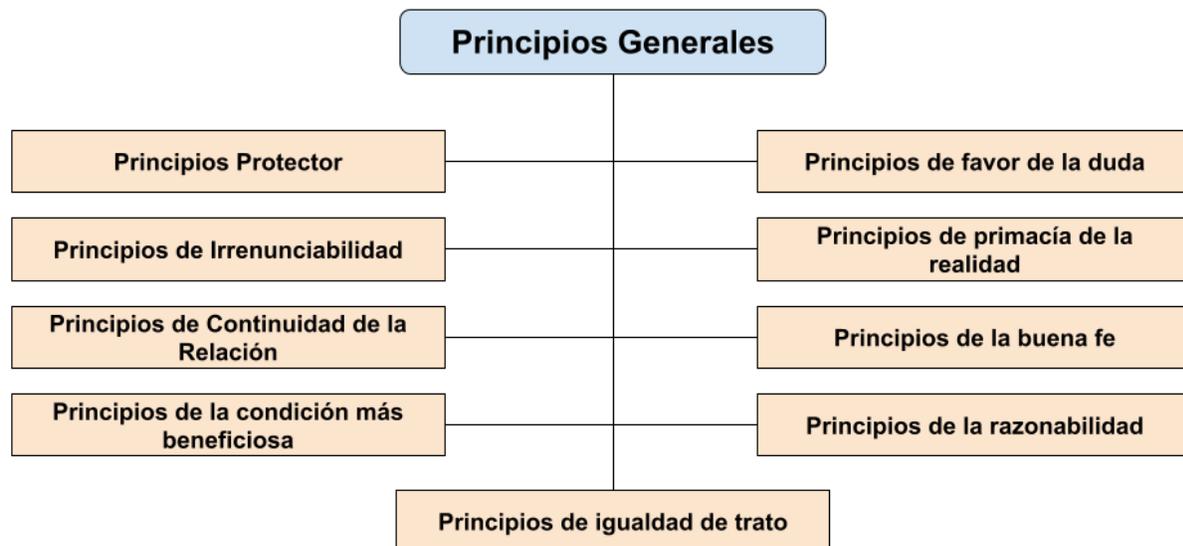
⁸ Código de Trabajo [CT]. Ley 16-92 de 1992. Principio 5,8,12 .29 de mayo de 1992 (República Dominicana)

Guía sobre el Procedimiento ante el Juzgado de Paz para Conocer las Infracciones Laborales de Carácter Penal Relacionadas con la Jornada de trabajo, Horas Extras y Nocturnas

de la sociedad, los salarios de empleados con funciones similares dentro y fuera de la empresa, entre otros.

- **La libertad sindical:** permite a los trabajadores organizarse para defender sus derechos, siendo un medio efectivo para lograr sus objetivos históricamente.
- **La capacitación profesional:** Es un proceso que fortalece las habilidades del trabajador para mejorar su desempeño laboral y debe contar con el respaldo del empleador.
- **Respecto de su integridad física, su intimidad y su dignidad:** Estos límites deben ser recíprocos entre el trabajador y el empleador para evitar conflictos en la relación laboral.

En resumen, los principios del Derecho Laboral son fundamentales para proteger los derechos de los trabajadores y asegurar una relación laboral justa y equitativa.



Principios en el Código de Trabajo (2/2)

PRINCIPIO 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.

PRINCIPIO 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, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de persona o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación de trabajo quedará regida por este Código.

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

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

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

PRINCIPIO XIII: El Estado garantiza a empleadores y trabajadores, para la solución de sus conflictos, la creación y el mantenimiento de jurisdicciones especiales. Se instituye como obligatorio el preliminar de la conciliación. Esta puede ser promovida por los jueces en todo estado de causa.

Principios del Código Procesal Penal

<ul style="list-style-type: none"> - Primacía de la Constitución y los tratados - Solución del Conflicto - Juicio Previo - Juez Natural - Imparcialidad e Independencia - Participación de la Ciudadanía - Legalidad del Proceso - Plazo Razonable 	<ul style="list-style-type: none"> - Única Persecución - Dignidad de la Persona - Igualdad ante la Ley - Igualdad entre las Partes - No Autoincriminación - Presunción de Inocencia - Estatuto de Libertad - Límite Razonable de la Prisión Preventiva - Personalidad de la Persecución - Derecho de Defensa 	<ul style="list-style-type: none"> - Formulación Precisa de Cargos - Derecho a Indemnización - Derecho a Recurrir - Separación de Funciones - Obligación de Decidir - Motivación de Las Decisiones - Interpretación - Legalidad de la Prueba - Derechos de la Víctima - Ejecución de la Pena
--	--	--

El Inspector y la Inspección de Trabajo.



El inspector de trabajo desempeña un papel crucial en la supervisión del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo, en particular las establecidas en el artículo 423⁹. Su labor se lleva a cabo a través de las inspecciones en el lugar de

trabajo, las cuales implican visitar las instalaciones de las empresas para verificar su conformidad con la normativa laboral. Estas acciones están respaldadas por una base legal sólida que abarca los artículos del 433 al 443 del Código de Trabajo y el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estas disposiciones otorgan al inspector una serie de facultades, que incluyen la capacidad de ingresar a los centros de trabajo con la obligación de identificarse, inspeccionar el lugar de trabajo, interrogar tanto a trabajadores como a empleadores, solicitar documentos relevantes y levantar actas en caso de identificar infracciones, entre otras.

En la casuística vemos que dice “yo, Carlos Beltrán, inspector del Departamento de Inspecciones del Ministerio de Trabajo, me dirigí a la avenida Independencia, número 735, al lado de la clínica independencia, lugar donde tiene su domicilio la empresa Chocolates del Caribe SRL”

“Tras sostener conversaciones con los trabajadores, los mismos dicen ganar el mismo sueldo, 5.000 pesos quincenales, 10.000 al mes”

⁹ “Art. 423.- Corresponde al Departamento de Trabajo despachar de acuerdo con las leyes y reglamentos, bajo la vigilancia de la Secretaría de Estado de Trabajo, todo lo relativo: 1. A la jornada de trabajo; 2. A los descansos legales; 3. A las vacaciones de los trabajadores; 4. Al cierre de las empresas; 5. A la protección de la maternidad de las trabajadoras; 6. A la protección de los menores en materia de trabajo; 7. A los salarios de los trabajadores; 8. A la nacionalización del trabajo; 9. A las asociaciones de empleadores y de trabajadores; 10. A los contratos de trabajo;”

Partes Intervinientes en el Levantamiento del Acta de Infracción y su Rol

Partes Intervinientes	Rol que Juega cada parte
<p>Empleador</p>	<p>Esta parte puede ser una persona moral o física a la que se le levanta el acta de infracción para garantizar el cumplimiento de las disposiciones laborales. Al empleador o su representante se le entrega una copia del acta para su firma, y en caso de negarse, se registra esta negativa en el acta.</p>
<p>Inspector de Trabajo</p>	<p>El inspector de trabajo desempeña un papel fundamental al vigilar que las empresas cumplan con las disposiciones laborales. En caso de incumplimiento, es el encargado de levantar el acta de infracción.</p>
<p>Testigos</p>	<p>Los testigos son personas que presencian las acciones del inspector con el propósito de brindar validez a sus actuaciones. Aunque no son indispensables para el levantamiento del acta, su presencia puede respaldar el proceso</p>
<p>Trabajadores</p>	<p>Los trabajadores son directamente perjudicados por las violaciones laborales cometidas por la empresa. Por lo tanto, figuran como las partes afectadas en las actas de infracción y desempeñan un papel importante al proporcionar información.</p>

Infracciones Laborales de Naturaleza Penal.

Según las disposiciones del Código de Trabajo, es evidente que las infracciones se dividen en dos categorías: las penales y las disciplinarias. En particular, el artículo 714 del Código de Trabajo establece esta distinción. Enfoquémonos específicamente en las infracciones de naturaleza penal, que afectan tanto a trabajadores como a empleadores y se encuentran detalladas en el artículo 720 del mismo código.

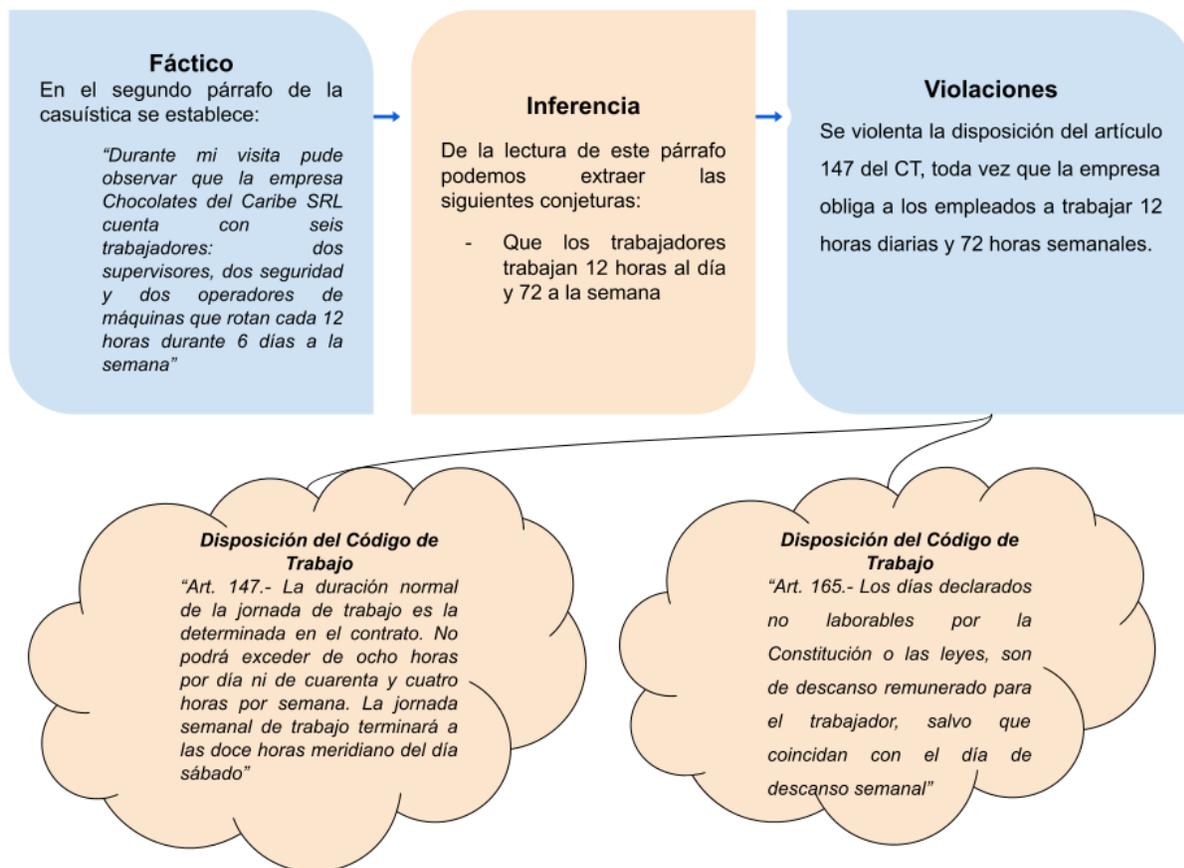
Infracciones Leves: Estas se producen cuando se desconocen obligaciones de carácter puramente formal o documental que no inciden en la seguridad de la persona ni en las condiciones laborales.

Infracciones Graves: Se consideran graves cuando se violan normativas relacionadas con salarios mínimos, protección del salario, descanso semanal, horas extraordinarias u otras relacionadas con la seguridad e higiene en el trabajo, siempre y cuando no pongan en peligro la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores. En el ámbito de los derechos colectivos, se califica como grave el incumplimiento de las obligaciones establecidas en los convenios colectivos.

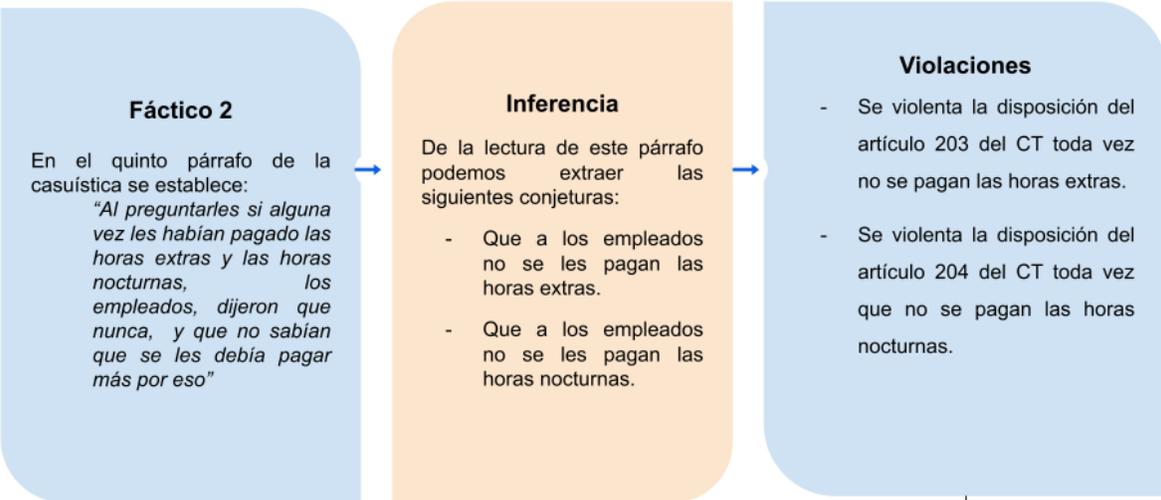
Infracciones Muy Graves: Estas infracciones ocurren cuando se incumplen normativas relacionadas con la protección de la maternidad, la edad mínima para trabajar, la protección de menores, el empleo de extranjeros, la inscripción y el pago de las cuotas al Instituto Dominicano de Seguros Sociales, y todas aquellas relacionadas con la seguridad e higiene en el trabajo, siempre que de esta violación se derive un peligro o riesgo de peligro para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores.

Infracciones Observadas en la Casuística.

1 de 2

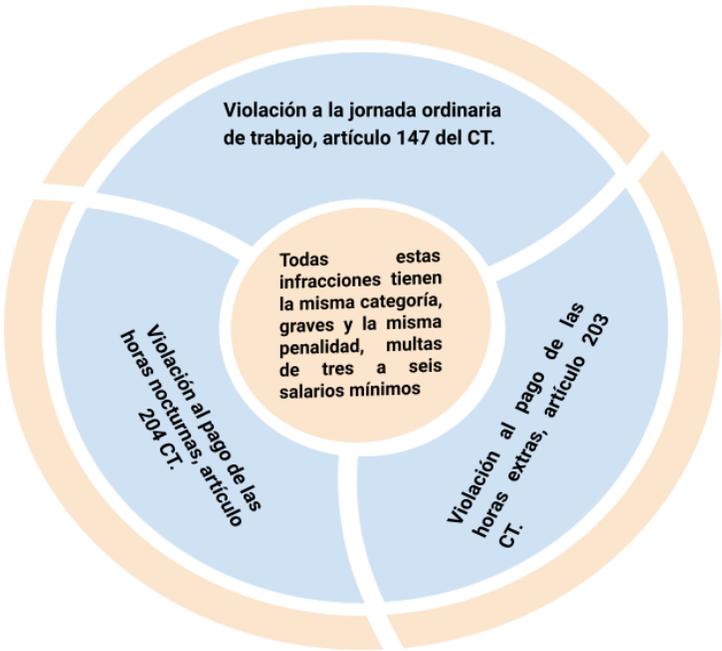


2 de 2



"Art. 203.- Los salarios correspondientes a horas extraordinarias de trabajo deben pagarse a los trabajadores en la siguiente forma: 1. Por cada hora o fracción de hora trabajada en exceso de la jornada y hasta sesenta y ocho horas por semana, con un aumento no menor del treinta y cinco por ciento sobre el valor de la hora normal; 2. Por cada hora o fracción de hora trabajada en exceso de sesenta y ocho horas por semana, con un aumento no menor de ciento por ciento sobre el valor de la hora normal"

"Art. 204.- Los salarios correspondientes a las horas de la jornada nocturna deben pagarse a los trabajadores con un aumento no menor del quince por ciento sobre el valor de la hora normal"



Tipos de Sanciones Penales de Carácter Laboral.

Las sanciones relacionadas con las infracciones penales de carácter laboral se encuentran detalladas en el artículo 721 del Código de Trabajo, el cual establece:

Art. 721.- Las violaciones que figuran en el artículo 720, son sancionadas del modo siguiente:

Las leves, con multas de uno a tres salarios mínimos.

Las graves, con multas de tres a seis salarios mínimos.

Las muy graves, con multas de siete a doce salarios mínimos. En caso de reincidencia, se aumentará el importe de la multa en un cincuenta por ciento de su valor."

Es importante destacar que el artículo 720 del Código de Trabajo agrupa todas las infracciones penales de carácter laboral en tres categorías: leves, graves y muy graves. Aunque el artículo describe los efectos que deben causar las infracciones para caer en cada categoría, no tipifica ninguna infracción específica. Esto, en opinión de los autores, deja un margen significativo de discrecionalidad y subjetividad en la tipificación de las infracciones, algo que consideran perjudicial para el ejercicio justo del derecho.

En otras palabras, estas tres categorías no abarcan completamente el espectro de posibles infracciones que podrían contravenir las disposiciones del Código de Trabajo

Importante Recordar



1. El proceso penal laboral: Este procedimiento se establece para el conocimiento y la resolución de las infracciones penales definidas en el Código de Trabajo. Su base legal se encuentra en los artículos 714 y 715 del CT.
2. El Inspector de trabajo es el funcionario designado para supervisar y garantizar el cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo, en particular, las estipuladas en el artículo 423. Su ejercicio y actuaciones se fundamentan en las disposiciones contenidas en los artículos del 433 al 443 del CT y el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
3. La Inspección de trabajo abarca las actuaciones del inspector de trabajo en las empresas, y su marco normativo se encuentra en los artículos del 433 al 443 del CT y en el Convenio 81 de la OIT.
4. El Acta de Infracción es un documento emitido por el inspector de trabajo durante una inspección laboral. Esta acta registra y comunica los incumplimientos de la normativa laboral detectados durante la inspección.
5. Terminado el levantamiento, en virtud del artículo 442 del CT, el inspector envía la primera y segunda copia del acta, al departamento de Trabajo, el cual archiva la segunda copia y reenvía la primera al fiscalizador ante el Juzgado de Paz.

Descubriendo tu Sabiduría del Capítulo I: ¿Qué has Aprendido?

1. Completa con la frase correspondiente

1.1. ----- Procedimiento mediante el cual se conocen las infracciones penales de carácter laboral con el objeto de evitar las violaciones a las disposiciones de trabajo.

1.2 ----- Tribunal unipersonal al cual el artículo 715 del Código de Trabajo otorga la facultad de aplicar todas las sanciones penales en materia laboral.

1.3. ----- Les corresponde vigilar que las empresas respeten las disposiciones laborales.

1.4. ----- Documento emitido por un inspector de trabajo durante una inspección laboral, en el que se registra y comunica la existencia de incumplimientos a la normativa laboral y de seguridad social.

1.5. ----- Es el lugar donde el inspector debe enviar el original y primera copia del acta de infracción, según lo establece el Código de Trabajo.

2. Falso o verdadero

2.1. ----- El empleador es la persona que observa las actuaciones del inspector a los fines de dar formalidad a sus actuaciones, pero no es indispensable para el levantamiento del acta de infracción.

2.2. ----- Testigo es quien recibe el perjuicio directo de las violaciones laborales cometidas por la empresa, por lo tanto, figuran como las partes afectadas en las actas de infracción.

2.3. ----- La empresa es donde el inspector debe enviar el original y primera copia del acta de infracción, según lo establece el artículo 442 del Código de Trabajo.

2.4. ----- El Código de Trabajo dispone que las violaciones a su cuerpo pueden ser disciplinarias o penales.

2.5. ----- El Código de trabajo clasifica las infracciones en leves, graves y muy graves y multas de tres a seis salarios mínimos.

CAPÍTULO II

APODERAMIENTO Y PROCEDIMIENTO DE LAS INFRACCIONES



Deña de León, Estefany Matos, Pedro García
Santo Domingo, 2023

Objetivo General

Explicar cómo se configuran las infracciones laborales penales y el papel de las partes en el apoderamiento del juzgado de paz para el conocimiento de infracciones relacionadas con la jornada de trabajo, horas extras y horas nocturnas.

Objetivos Específicos

Mostrar cómo se configuran las infracciones laborales de carácter penal relacionadas con la jornada de trabajo, las horas extras y las horas nocturnas.

Detallar la aplicación de la regla “lo laboral mantiene lo penal en estado” en casos de infracciones laborales de carácter penal.

Describir el procedimiento para conciliar las sanciones laborales de carácter penal.

Examinar el procedimiento por contravención en las acciones penales laborales y el plazo en que prescriben estas acciones.

Preámbulo

En el capítulo anterior, se abordaron los elementos fundamentales del proceso penal laboral, que incluyeron su definición, historia, características, la identificación del inspector y las inspecciones de lugares, entre otros aspectos.

En este segundo capítulo, se examinarán los procedimientos a seguir antes de la judicialización en el Juzgado de Paz. Estos procedimientos comprenden el levantamiento del acta de infracción, la configuración de los delitos penales laborales (tipificación), la aplicación del principio "lo laboral mantiene lo penal en estado", la remisión del acta, el proceso de conciliación, la prescripción y otros aspectos relevantes.

Este capítulo se inicia con la presentación de los Resultados de la inspección realizada en la empresa Chocolates del Caribe SRL, las actas de infracción. Estas actas detallan las infracciones al Código de Trabajo cometidas por la empresa mencionada. En total, se levantaron tres actas, una por cada infracción. Dos de estas se encuentra disponibles en los anexos D y E adjuntos a este trabajo.

Dentro de los requisitos de forma y contenido de dichas actas, es necesario prestar atención a varios aspectos. Estos incluyen asegurarse de que no existan tachaduras ni borrones en el documento, que se redacte un acta separada para cada infracción, que se incluyan los datos generales y la firma del inspector, que se proporcione una descripción detallada de la infracción junto con su fundamento legal, así como también los datos generales de las personas afectadas y de la empresa involucrada, entre otros elementos

necesarios.

Elementos Constitutivos y Requisitos Para la Configuración de las Infracciones Penales Laborales.



En relación con el concepto de tipificar, la Real Academia Española (RAE) lo define como: "*En la legislación penal o sancionatoria, la acción de definir una acción u omisión concretas a las que se asigna una pena o sanción.*"¹⁰ En el contexto legal, tanto tipificar como configurar son términos sinónimos que se refieren a la definición de las acciones u omisiones que, al llevarse a cabo, resultan en la conjugación de un tipo penal específico.

La configuración de las infracciones penales laborales adquiere una gran importancia y se convierte en un requisito obligatorio. En su ausencia, resultaría imposible considerarlas en la jurisdicción penal, de acuerdo con lo establecido en el principio siete del Código Procesal Penal, que establece:

"Legalidad del proceso. Nadie puede ser sometido a proceso penal sin la existencia de una ley previa que establezca el hecho imputado."¹¹

La relevancia de este tema se evidencia en el hecho de que el legislador no ha definido de manera concreta las infracciones penales de carácter laboral. En lugar de

¹⁰ RAE. (n.d.). tipificar. «Diccionario Esencial de La Lengua Española». Retrieved August 29, 2023, from <https://www.rae.es/drae2001/tipificar>

¹¹ Código Procesal Penal [CPP]. Ley 76-02 de 2002. Principio 7 .19 de julio de 2002 (República Dominicana)

ello, las ha clasificado en tres categorías: leves, graves y muy graves, como parte del sistema de sanciones, asignando una pena diferente a cada categoría.

Surge, por lo tanto, una pregunta fundamental: ¿cómo se configuran los delitos penales laborales? La respuesta a esta interrogante radica en que lo establecido por el legislador se convierte en la norma, y cualquier desviación de esta norma se considera una violación. Es importante destacar que esta descripción no implica una valoración positiva de esta situación; simplemente, refleja la realidad procesal.

Un criterio relevante es que el legislador debería precisar las situaciones que considera infracciones de manera concreta, de modo que, al ser conocidas en la jurisdicción represiva, se ajusten a los principios penales.

En un contexto más amplio, en la República Dominicana, el legislador, en términos generales, se ha limitado a enumerar las infracciones, delegando en la jurisprudencia y la doctrina la tarea de definir los elementos constitutivos de los delitos. Esta situación se percibe como una debilidad y, al mismo tiempo, como una oportunidad de mejora para el legislador, que tiene la responsabilidad de establecer definiciones precisas.

Habiendo expuesto lo anterior y reafirmando la falta de una autoridad que haya tipificado las infracciones laborales, se procederá a tipificar los delitos conforme a criterios propios.

Configuración de las Infracciones Observadas en la Casuística

Infracciones en la casuística	Elementos constitutivos
<p>Violación a la jornada ordinaria de trabajo</p>	<p>Según el artículo 147 del Código de Trabajo, la jornada de trabajo se define en el contrato laboral y no debe exceder las 8 horas diarias ni las 44 horas semanales. Además, la jornada semanal debe concluir a las doce del mediodía del sábado</p> <p>Elementos constitutivos del delito</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Debe existir una relación laboral 2. El trabajador debe trabajar más de 8 horas diarias o 44 a la semana 3. El trabajador no debe aceptar un pago por las horas adicionales. <p>Es importante destacar que existen excepciones contempladas en el artículo 150 del Código de Trabajo, que permite que ciertas categorías de trabajadores tengan una jornada de hasta 10 horas diarias o 150 horas a la semana.</p>
<p>No pago de las horas extras</p>	<p>De acuerdo con el artículo 203 del Código de Trabajo, las horas extras deben ser remuneradas de la siguiente manera</p> <ul style="list-style-type: none"> - De 44 a 68 horas semanales se pagan con un incremento del 35%. - A partir de las 69 horas semanales, se pagan con un incremento del 100%. <p>Elementos constitutivos del delito</p> <ul style="list-style-type: none"> - Debe existir una relación laboral - El trabajador debe laborar más de

	<p>8 horas al día o 44 horas a la semana.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las horas extras no deben ser remuneradas con el aumento correspondiente (35% o 100%).
<p>No pago de las horas nocturnas</p>	<p>Según el artículo 204 del Código de Trabajo, las horas nocturnas deben ser remuneradas con un 15% adicional al valor de la hora normal.</p> <p>la configuración del delito esta</p> <ul style="list-style-type: none"> - Debe existir una relación laboral - El trabajo debe llevarse a cabo en horario nocturno, comprendido entre las 9:00 p. m. y las 7:00 a. m - El pago de la jornada no debe incluir el aumento del 15% correspondiente a las horas nocturnas.

En situaciones en las cuales se dificulte la identificación de los elementos constitutivos de las infracciones penales laborales, siempre se puede recurrir a los elementos constitutivos de los delitos penales de forma general. Estos elementos son los siguientes:

1. **Acción u omisión:** Se refiere a lo que el autor del delito hizo o dejó de hacer en relación con la infracción.
2. **Tipicidad:** Hace referencia a que la acción u omisión cometida debe estar claramente establecida como una infracción en una norma legal.
3. **Antijuricidad:** La conducta del infractor debe ser contraria a la norma legal vigente.

4. **Culpabilidad:** La actuación debe ser atribuible al infractor, quien debe haber actuado con dolo o negligencia, según lo establecido en la ley.
5. **Imputabilidad:** El autor debe ser imputable, lo que significa que debe tener la capacidad y las facultades necesarias para ser condenado por sus acciones.
6. **No existencia de exculpación:** No debe haber justificación legal que permita al infractor excusar su conducta infractora.

Aplicación del Principio “Lo Laboral Mantiene lo Penal en Estado”.



El principio jurídico conocido como "Lo Laboral Mantiene lo Penal en Estado" encuentra su fundamento en el artículo 711 del Código de Trabajo, el cual establece lo siguiente: *“Compete a los tribunales ordinarios el conocimiento de las infracciones penales previstas en este Código. En los casos de infracciones conexas a litigios en curso ante los tribunales de trabajo, la acción pública queda sobreeséda hasta que dichos tribunales decidan definitivamente”*¹²

Este principio, aunque de gran relevancia en el ámbito legal laboral, a menudo es utilizado de manera indiscriminada, tanto por abogados que no comprenden su alcance como por aquellos que lo conocen, con el fin de entorpecer los procesos legales y buscar ventajas tácticas (chicanas)

Para brindar una comprensión más profunda sobre la correcta aplicación de esta regla, es necesario considerar dos criterios fundamentales:

1. Que el delito penal bajo consideración en la jurisdicción penal corresponda a los establecidos en el Código de Trabajo.

¹² Código de Trabajo [CT]. Ley 16-92 de 1992. Artículo 711 .29 de mayo de 1992 (República Dominicana)

Que exista una conexidad significativa entre los asuntos que están siendo tratados, de tal manera que la decisión adoptada en el ámbito laboral sea determinante para la resolución del caso penal.¹³

Un entendimiento adecuado de estos criterios es esencial para garantizar la aplicación justa y adecuada de este principio, evitando su uso inapropiado con fines dilatorios o tácticos en los procedimientos legales, Es importante destacar que esta regla sólo es aplicable en los procesos judiciales laborales.

¹³ Alburquerque, R. (1999). *Derecho del Trabajo Tomo III*. República Dominicana: Lozano, C. por A.

Competencia de las Partes en la Fase Procesal.

En el contexto de los procesos judiciales, existen roles definidos por la ley para los participantes, y el proceso penal laboral no es una excepción. En esta sección, se examinarán los sujetos involucrados y sus respectivas competencias.

Sujetos Intervinientes	Competencias.
<p>El Ministerio Público Laboral:</p>	<p>Instituido por el artículo 715 del Código de Trabajo, el Ministerio Público laboral es un fiscal especializado cuya función principal es perseguir las infracciones penales laborales de manera judicial.</p> <p>En el Distrito Nacional y Santiago, su rol es desempeñado por un abogado adscrito a la Secretaría de Estado de Trabajo, mientras que, en otras jurisdicciones, corresponde al fiscalizador ordinario del juzgado de paz correspondiente.</p> <p>Es importante destacar que, aunque el Ministerio Público Laboral esté vinculado al Ministerio de Trabajo, no forma parte de esta institución y recibe su salario del Ministerio Público.</p> <p>Sus responsabilidades incluyen recibir el acta de infracción, promover la conciliación y poner en marcha la acción penal.</p>
<p>Abogados del acusado</p>	<p>Estos abogados se encargan de defender al presunto infractor y se recomienda contar con su representación desde el inicio del proceso.</p> <p>Su base legal se encuentra en el artículo 111 del Código Procesal Penal, que establece el derecho del imputado a contar con la defensa de un abogado desde el inicio del procedimiento.</p> <p>Sus funciones abarcan asesorar al cliente sobre la estrategia más conveniente, defender al imputado en todas las etapas del proceso, proteger los intereses del cliente y aclarar cualquier inquietud que pueda surgir.</p>
<p>Abogado de Trabajador Constituido en Parte Civil</p>	<p>El abogado de la parte civil representa a la persona afectada por la infracción laboral de</p>

	<p>carácter penal y busca la compensación por los daños causados.</p> <p>Se ampara en el artículo 715 del Código de Trabajo y el artículo 118 del Código Procesal Penal.</p> <p>Sus responsabilidades comprenden la búsqueda de compensación económica para su cliente y, si así lo desea el cliente, la exploración de acuerdos extrajudiciales</p>
El Abogado del Sistema Dominicano de Seguridad Social	<p>En ciertas infracciones laborales de carácter penal, como la falta de inscripción de un trabajador en el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) o la manipulación incorrecta de ingresos sujetos a cálculo, se afecta la seguridad social.</p> <p>En estos casos, interviene un abogado del Sistema Dominicano de Seguridad Social de acuerdo con la resolución 0320 y la ley 13-20, normas que instauran un sistema especial y exclusivo para tratar las violaciones a la seguridad social, pero que aún no termina de despegar.</p>
El Juez	<p>El juez es la autoridad que preside el Juzgado de Paz en la jurisdicción donde se cometió la infracción laboral.</p> <p>Sus funciones comprenden tomar decisiones, moderar el juicio y garantizar la imparcialidad y justicia en el proceso.</p>
Testigos	<p>Es la persona que observa las actuaciones del inspector y, al ser solicitado por el juez, opera como un validador de las acciones llevadas a cabo por el inspector.</p>

Remisión del Acta al Ministerio Público y su Formalidad.

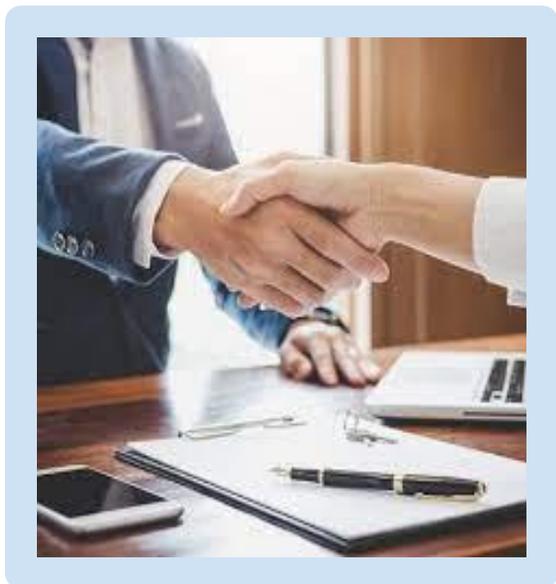


Al recibir el acta, el Representante Local de Trabajo verifica que cumpla con los requisitos tanto en términos de forma como de fondo para garantizar su validez. Una vez verificado esto, el Representante de Trabajo procede a remitir el acta al Ministerio Público Laboral. En el caso de las jurisdicciones de Santo Domingo y Santiago, la remisión se realiza al Ministerio

de Trabajo correspondiente, donde tiene su asiento el fiscal laboral, mientras que, en otras áreas, se envía al fiscalizador del juzgado competente.

Este proceso garantiza el flujo adecuado de información y documentación en casos de infracciones penales laborales, siguiendo las pautas establecidas por la ley y asegurando que se tomen las medidas correspondientes de acuerdo con la legislación vigente.

Procedimiento de Conciliación en Materia de Sanciones Penales Laborales.



Si se busca el término conciliación en el diccionario de la Real Academia Española, en su acepción cuatro dice lo siguiente: “4. f. Der. Acuerdo de los litigantes para evitar un pleito o desistir del ya iniciado.”¹⁴

En el contexto del proceso penal laboral, al igual que en otros procedimientos judiciales, existe la posibilidad de llevar a cabo la conciliación, la cual se presenta en dos

modalidades:

1. Conciliación ante el fiscal laboral: Este proceso tiene lugar en la fiscalía laboral y comienza con la presentación del acta de infracción ante el fiscal laboral. Una vez que el fiscal recibe el acta, notifica al infractor con el fin de que comparezca para tratar la conciliación. En caso de que el infractor no asista o no se llegue a un acuerdo durante la conciliación, se procede con la instrumentación de la acusación y se deposita en el juzgado de paz correspondiente.

¹⁴ ASALE, R.-. (n.d.). *conciliación*. «Diccionario de La Lengua Española» - Edición Del Tricentenario. Retrieved September 15, 2023, from <https://dle.rae.es/conciliaci%C3%B3n>

2. Conciliación ante el juzgado de paz: Este tipo de conciliación está regulado en el libro segundo del Código Procesal Penal, específicamente en el artículo 356 el cual establece, en su penúltimo párrafo, lo siguiente: *“El juicio se realiza en una sola audiencia, aplicando las reglas del procedimiento común, adaptadas a la brevedad y sencillez. **La conciliación procede en todo momento**”*¹⁵

Lo anterior es ratificado por el artículo 37 numeral uno del mismo código, el cual establece: *“Art. 37.- Procedencia: Procede la conciliación para los hechos punibles siguientes: 1) Contravenciones.”*¹⁶

Estos procedimientos de conciliación ofrecen a las partes involucradas en un caso de sanciones penales laborales la oportunidad de resolver sus diferencias de manera amistosa y evitar un proceso judicial prolongado. La conciliación se presenta como una alternativa efectiva para llegar a acuerdos que beneficien a ambas partes y puedan poner fin a la controversia de manera eficiente.

¹⁵ Código Procesal Penal [CPP]. Ley 76-02 de 2002. Artículo 356, 19 de julio de 2002 (República Dominicana)

¹⁶ Código Procesal Penal [CPP]. Ley 76-02 de 2002. Artículo 37, 19 de julio de 2002 (República Dominicana)

Procedimiento por Contravenciones y su Aplicación en las Infracciones de Carácter Laboral.



La Resolución 1142 del año 2005 constituye la base legal que instituyó el procedimiento de contravención del Código Procesal Penal como el método predefinido para abordar las infracciones penales de índole laboral. Este procedimiento se encuentra regulado específicamente en los artículos 354

y siguientes. Estos artículos proporcionan un detalle minucioso del proceso, y a continuación, se expondrán los aspectos más relevantes de este procedimiento:

- **Presentación de acusación o denuncia:** El proceso se inicia con la presentación de una acusación o denuncia por parte del Ministerio Público Laboral. Esta acusación o denuncia debe contener ciertos elementos formales, como la identificación del imputado, que es el empleador, su domicilio, una descripción detallada del hecho, las normas legales infringidas (que en este caso serían las establecidas en el Código del Trabajo), los elementos probatorios pertinentes, así como la identificación y firma del solicitante.
- **Citación del imputado:** El artículo 355 del Código Procesal Penal establece que el imputado puede comparecer voluntariamente al proceso, pero es responsabilidad del acusador citar formalmente. El juez o tribunal debe fijar la fecha y hora de la comparecencia en dicha citación.

- **Audiencia única:** Aunque establecido en el Código Procesal Penal, el conocimiento en única audiencia, no se aplica para el Procedimiento Penal Laboral, el cual, en ocasiones puede se toma múltiples audiencias. Durante el conocimiento del fondo el imputado (empleador) puede optar por admitir su culpabilidad o diferir su posición, lo que daría lugar a la continuación del juicio. Durante esta fase, todas las partes involucradas pueden presentar pruebas y argumentos en su defensa.
- **Posibilidad de conciliación:** Es importante destacar que, a lo largo de todo el procedimiento por contravenciones, se contempla la posibilidad de llegar a un acuerdo entre las partes involucradas, lo que se conoce como conciliación. Esta alternativa está abierta en cualquier fase del juicio y busca resolver la controversia de manera amigable y eficiente.
- **Emisión de sentencia:** Finalizada la audiencia, el artículo 356 del Código Procesal Penal establece que se procederá a emitir una sentencia. Esta sentencia será el resultado de la evaluación de todas las pruebas y argumentos presentados por las partes involucradas en el juicio.

La Prescripción de la Acción en las Infracciones Penales de Carácter Laboral.



La prescripción, según la definición de la Real Academia Española es: *"Modo de extinguirse un derecho como consecuencia de su falta de ejercicio durante el tiempo establecido por la ley."*¹⁷

La prescripción del proceso penal laboral encuentra su fundamento legal en el artículo 724 del Código Laboral Dominicano, el cual establece:

"La acción pública para la persecución de las infracciones previstas en los artículos 720 y 721 prescribe al año"¹⁸

Este término se refiere a la extinción del derecho de promover la acción penal debido a la inacción de su titular, que en este caso es el Ministerio Público Laboral, durante un período de un año,

En otras palabras, si un empleador comete una infracción penal laboral y transcurre un año sin que el Ministerio Público Laboral inicie un proceso legal en su contra, el derecho de este organismo para promover la acción pública se considera

¹⁷ ASALE, R.-. (n.d.-b). prescripción. «Diccionario de La Lengua Española» - Edición Del Tricentenario. Retrieved September 19, 2023, from <https://dle.rae.es/prescripci%25C3%25B3n>

¹⁸ Código de Trabajo [CT]. Ley 16-92 de 1992. Artículo 724 .29 de mayo de 1992 (República Dominicana)

prescrito. En este punto, el Ministerio Público Laboral ya no puede emprender acciones legales en relación con dicha infracción.

Descubriendo tu Sabiduría del Capítulo II: ¿Qué has Aprendido?

Marque con la Letra que Corresponda la Respuesta Correcta

2.1 Es el documento mediante el cual, el inspector, comprueba las infracciones a las normas laborales cometidas por el infractor.

- a) Expediente b) Acta de Infracción c) Norma Laboral

2.2- Procedimiento que se lleva a cabo en la fiscalía laboral, que inicia con la llegada del acta de infracción a manos del fiscal laboral.

a) Conciliación ante el fiscal laboral b) Acta de infracción c) Remisión de acta

2.3- Preside el Juzgado de Paz de la jurisdicción donde se cometió la infracción.

- a) El Juez b) Ministerio publico c) Abogado del imputado

2.4- Se encarga de las violaciones laborales de carácter penal que afecta la seguridad social,

- a) El Juez de Paz b) Abogado de la seguridad social c) El infractor

2.5- Es el abogado de la persona afectada por la infracción laboral de carácter penal, que procura el resarcimiento por los daños que ha causado la infracción.

- a) El ministerio público b) el Juez c) Abogado del imputado

Agrega la Letra que Complementa el Enunciado.

- a) 44 - 68 horas. b) Art. 711.

- | | |
|----------------------------|--|
| c) Prescripción. | f) El ministerio público. |
| d) Infracciones Laborales. | g) Abogado constituido en parte civil. |
| e) Chicanas. | h) Secretaría de Estado de Trabajo. |

2.6----- Artículo del código laboral que fundamenta la regla “lo laboral mantiene lo penal en estado”

2.7----- Es cuando el derecho a accionar muere por no haber sido ejercido en el tiempo establecido por la ley.

2.8-----Forma mal intencionada de utilizar la regla “lo laboral mantiene lo penal en estado”, con el objeto de hacer que el proceso se prolongue y ganar por cansancio.

2.9----- Es el abogado de la persona afectada por la infracción laboral de carácter penal, que procura el resarcimiento por los daños que ha causado la infracción.

2.10-----Es el tiempo que se debe trabajar a la semana y que se tienen que pagar con un 35% adicional, según el código de trabajo en su art, 204 en Rep. Dom.

2.11-----Su función es recibir el acta de infracción, promover la conciliación, realizar la investigación en el proceso penal laboral y poner en movimiento la acción penal ante el juzgado de paz correspondiente.

2.12-----Estas son las que se producen cuando se incumplen las normas laborales por parte del empleador.

2.13-----Lugar donde tiene su asiento la fiscalía laboral de Santo Domingo que se encarga de dar seguimiento a las infracciones penales laborales.

CAPÍTULO III

Incidencias e Intervención de las Partes en el Conocimiento del Proceso Ante El Juzgado De Paz



Delia de Leon, Stefany Matos, Pedro Guerra
Santo Domingo, 2023

Objetivo General

Analizar las incidencias e intervención de las partes en el conocimiento del proceso ante el juzgado de paz en casos de infracciones levantadas por violación a la jornada de trabajo, horas extras y horas nocturnas

Objetivos Específicos

1. Entender el proceso introductorio de la demanda en casos penales laborales, con énfasis en el papel desempeñado por el Ministerio Público Laboral en la presentación de la demanda, así como en la participación del trabajador y el SDSS en este procedimiento.

2. Conocer los posibles incidentes que puedan surgir en el transcurso del proceso

3. Detectar los errores de fondo y forma que puedan ocurrir en la redacción del acta de infracción en un proceso penal laboral, comprendiendo cómo estos pueden llevar a la anulación del proceso o a la inadmisibilidad de la acción

4. Estudiar los medios de defensa disponibles para un imputado en un proceso penal laboral

5. Examinar en detalle el proceso de emisión de la sentencia, su alcance y prescripción.

Preámbulo

En este tercer y último capítulo, se abordan aspectos puramente procesales en el contexto del juicio penal laboral. Comprender el papel particular que desempeña cada interviniente es esencial para garantizar la adecuada aplicación de los principios legales en este ámbito.

El núcleo central de este proceso lo constituye la acusación, presentada por el Ministerio Público Laboral. Cada elemento de esta acusación, incluyendo su estructura y contenido, desempeña un papel crucial en el desarrollo de un juicio ordenado y eficiente, por lo que será detalladamente analizado en este capítulo.

Dentro de las figuras procesales que se explorarán, se encuentran la intervención voluntaria y los incidentes procesales, que añaden capas adicionales de complejidad al proceso penal laboral. Por lo tanto, se requiere una comprensión profunda de estas figuras para abordar de manera adecuada este tipo de casos.

Finalmente, se examinará la sentencia y su ejecución, que representan la fase conclusiva del proceso. La sentencia no solo determina la culpabilidad o inocencia de los acusados, sino que también desempeña un papel disuasorio al transmitir un mensaje claro sobre las consecuencias de infringir las leyes penales laborales. Sin embargo, la efectividad de la sentencia depende de su notificación y ejecución, lo que puede requerir su aprendizaje para garantizar el cumplimiento de las sanciones.

Sujetos Procesales.



<p>El Ministerio Público Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Concede la calidad de parte acusadora en el proceso. ● Realiza la presentación de la acusación formal, que generalmente consiste en la lectura de la acusación inicial. ● Presenta las pruebas en la misma secuencia que se encuentra en el escrito de acusación, incluyendo pruebas documentales, testimoniales y periciales. ● Lleva a cabo el interrogatorio de testigos y peritos en caso de presentar pruebas testimoniales o periciales. ● En caso de que la defensa presente pruebas testimoniales o periciales, el Ministerio Público Laboral tiene la facultad de interrogar a los testigos o peritos para cuestionar la veracidad de sus testimonios o peritajes. ● En la fase final del juicio, presenta su discurso conclusivo, argumentando y solicitando la condena del acusado, respaldando su posición con base en la evidencia presentada durante el juicio. ● Puede intervenir en las instancias de apelación y casación para defender la legalidad y justicia del caso. ● Una vez obtenida una condena, el Ministerio Público Laboral supervisa el cumplimiento de las sanciones impuestas al condenado, asegurando que se cumplan de acuerdo con la sentencia.
<p>El Abogado de la parte Constituida Civilmente:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Otorga calidades y, si se lo solicitan, muestra el poder que lo faculta para actuar como actor civil. ● Por lo general, prefiere adherirse a la acusación del Ministerio Público Laboral, pero puede añadir elementos de prueba para fundamentar su pretensión. ● En su discurso de apertura, establece las razones por las que considera que existe daño y perjuicio, así como el monto de la indemnización que considera justo. ● Puede presentar testigos, peritos y pruebas

	<p>documentales que comprueben los daños y perjuicios ocasionados por el infractor.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Cuando concluye, solicita la condena en daños y perjuicios del acusado. ● En caso de ser necesario, puede intervenir en las instancias de apelación y casación con el mismo fin de perseguir el resarcimiento.
<p>Los Abogados del Imputado:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Dan calidades y, si se les solicita, deben validar su calidad mediante poder o acreditación como defensores del imputado. ● En su discurso de apertura, establecen su estrategia de defensa, que puede ser positiva o negativa, presentando pruebas que respalden sus argumentos. ● En su discurso de cierre, solicitan que no se acoja la pretensión del acusador y que se rechace la demanda.
<p>El Juez:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Una vez verificada la presencia de las partes y constituido el tribunal, el Juez inicia la audiencia de juicio y proporciona una advertencia al acusado y al público presente sobre la importancia y relevancia de los acontecimientos que van a tener lugar. Además, se le indica al acusado que debe prestar atención cuidadosa a lo que se va a presentar y discutir durante la audiencia. ● Solicita las calidades de las partes y, en caso de actoría civil, solicita la documentación que acredite la calidad. ● Antes de iniciar, el juez pregunta a las partes si tienen algún pedimento, siendo el más común la suspensión por conciliación. ● Si las partes no tienen pedimento, el juez pregunta si las partes están listas para conocer. ● En caso de que las partes estén listas, autoriza al Ministerio Público Laboral a realizar su alegato de apertura, que generalmente es la lectura de la acusación. Luego, permite al Abogado del Sistema Dominicano de Seguridad Social, si es parte, al actor civil y, por último, al abogado del acusado.

Testigos:	<ul style="list-style-type: none">● Deben identificarse ante la secretaría del tribunal, proporcionando un documento de identidad.● Esperan fuera de la sala hasta ser llamados por el juez.● Al ser llamados para testificar, primero prestan juramento, comprometiéndose a decir la verdad en cuanto a lo que vieron, escucharon y percibieron con sus sentidos. En caso contrario, podrían ser acusados de perjurio.● Después del juramento, se procede al interrogatorio y conainterrogatorio, comenzando con la acreditación del testigo.● Una vez finalizado el interrogatorio y la contra, el juez invita al testigo a salir de la audiencia, a menos que sea la propia víctima.● Es importante decir que el testigo casi no se utiliza en este procedimiento.
------------------	--

Acto Introductivo de Demanda. Función del Ministerio Público.



PROCURADURÍA FISCAL LABORAL DEL DISTRITO NACIONAL

Al : Honorable Magistrado (a) Juez Presidente del Juzgado de Paz de la Primera Circunscripción del Distrito Nacional.

Del : Licda. Hillary Smith
Fiscalizadora Penal Laboral del Juzgado de Paz

Asunto : Escrito de Acusación y Solicitud de Enjuiciamiento

Imputado : Razón Social Chocolates del Caribe SRL

Representante : Carlos Durán

Agraviado : El Estado dominicano

I. RELACIÓN DE HECHO PUNIBLE

Que en fecha 02 de octubre de 2023, siendo las diez y treinta de la mañana (10:30 am), el inspector **Carlos Beltrán**, perteneciente al Departamento de Inspecciones del Ministerio de Trabajo, se dirigió a la avenida Independencia, número 735, ubicada junto a la Clínica Independencia. donde tiene su domicilio la empresa **Chocolates del Caribe SRL**, y levantó Acta de infracción No. **64851**, por esta entidad violentar la normativa del Código del Trabajo, en el art. 147 sobre la jornada laboral regular en perjuicio de los señores Pedro Luis García Martínez, dominicano, mayor de edad, portador de la cédula de identidad y electoral 111-111111-1, Delia D' León dominicana, mayor de edad, portador de la cédula de identidad y electoral 222-222222-2 y Estefany Matos,

Se debe aclarar que en este procedimiento no existe una demanda; el término correcto es "**acusación**", la cual se introduce mediante un escrito que lleva el mismo nombre. La función de redacción e introducción de esta acusación recae en el Ministerio Público Laboral. Este escrito consta de las siguientes partes:

1. Destinatario: Va dirigido al Juez presidente del juzgado de

la jurisdicción donde se cometió el hecho.

2. Remitente: Emitido por el Fiscalizador Penal Laboral del juzgado antes mencionado.
3. Asunto: Se titula "Escrito de Acusación y Solicitud de Enjuiciamiento."
4. Partes involucradas: El imputado, en este caso, sería la razón social, Chocolates del Caribe SRL, y su representante legal. El agraviado es el Estado Dominicano.

También puede participar como actor civil el trabajador afectado por la infracción y si se da el caso, el representante de la Seguridad Social.

5. Relación del hecho punible: Se detallan las actuaciones realizadas por el inspector



de trabajo, incluyendo el levantamiento del acta de infracción y la actuación del acusado.

6. Fundamentos fácticos: Aquí se presentan los hechos que respaldan la falta cometida por el infractor.

7. Fundamentos jurídicos: Se señalan las normas que el acusado ha violado con su conducta infractora.

8. Fundamentos Probatorios: Estas son las pruebas que sustentan los hechos y pueden

incluir el acta de apercibimiento, el acta de infracción, el informe del inspector de trabajo, certificaciones de instituciones, pruebas testimoniales, entre otros.

9. Conclusión: El fiscalizador solicita, al final del documento, la condena del acusado.

10. Firma: El fiscalizador firma al final del documento.

Esta estructura es esencial para presentar la acusación de manera clara y estructurada, lo que facilita la comprensión y el proceso judicial en torno a la infracción laboral.¹⁹

Demanda en Intervención Voluntaria por Trabajador Afectado.

La intervención voluntaria es una figura del proceso laboral, que se encuentra contemplada específicamente en los artículos del 602 al 606 del Código de Trabajo.

¹⁹En el Anexo F, podrá encontrar un ejemplo de acusación presentada contra la empresa Chocolates del Caribe SRL, basada en la presunta infracción al artículo 147 del Código de Trabajo, que se refiere a la jornada ordinaria de trabajo.

Estos articulados establecen que el requisito sine qua non para que un tercero pueda intervenir en el proceso es tener un interés legítimo, el cual debe ser demostrado.

Aunque podría esperarse que esta figura desempeñe un papel significativo en el proceso penal laboral, en la práctica, resulta poco común encontrar este tipo de intervenciones. En cambio, lo que suele ser más habitual es que los trabajadores opten por constituirse como actores civiles.

Establecido en los artículos del 118 al 125 del Código Procesal Penal, el actor civil se define como la persona que busca ser resarcida por los daños y perjuicios derivados del hecho punible. La constitución de su participación se efectúa a través de un escrito que debe contener la identificación del demandante y, si se conoce, la del demandado, además de la indicación del proceso y las pretensiones, incluyendo la solicitud de resarcimiento.

Este escrito debe ser dirigido al Ministerio Público Laboral (MPL), ya sea antes o junto con la presentación de la acusación. El actor civil interviene en el procedimiento exclusivamente con el propósito de acreditar los daños y perjuicios sufridos.

Representación Legal del SDSS y su Intervención en el Proceso.



La seguridad social representa uno de los derechos fundamentales para los trabajadores, ya que constituye su principal salvaguardia en momentos de vulnerabilidad, como los accidentes y la vejez. La violación de este derecho debe ser perseguida de manera enérgica por el Estado

debido a sus graves efectos a corto, mediano y largo plazo para el trabajador.

Antes de la entrada en vigor de la Ley 13-20, la responsabilidad de perseguir las infracciones a la seguridad social recaía en los inspectores de trabajo. Sin embargo, con la promulgación de esta ley, dicha función fue transferida al **Cuerpo Especial de Inspección de la TSS²⁰**.

Este cambio se ha convertido en un grave problema para los trabajadores, ya que se encuentran en un estado de indefensión, desprotegidos, ante los empleadores que no pagan la seguridad social. Esto se debe a que el Cuerpo Especial de Inspección de la TSS aún no ha comenzado a funcionar, y los inspectores de trabajo, que sí podrían levantar las infracciones, están inhabilitados para hacerlo.

²⁰ Art. 210.- Cuerpo especial de inspección. La Tesorería de la Seguridad Social (TSS) contará con un cuerpo especial de inspección, compuesto por técnicos y auditores, que serán 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 éstos y la falta de pago de las cotizaciones obligatorias a dicho sistema,....

Medios de Defensa Utilizados por el Imputado.

Los medios de defensa representan las herramientas legales a disposición de un acusado para contrarrestar una acusación en el ámbito del derecho penal laboral. El medio de defensa por excelencia consiste en intentar la anulación del acta de infracción, si bien también pueden emplearse otros medios. Algunos de estos incluyen:

La prueba de la no responsabilidad: Consiste en presentar pruebas que demuestren que el acusado no es culpable de la infracción, entre estas:

- a. La prueba documental
- b. El testimonio, etc.

La negación de la acusación: Consiste en negar la ocurrencia del hecho o la participación en el mismo.

La inexistencia de la infracción: Consiste en alegar que la falta que se le imputa no existe o no está tipificada en la ley.

La irregularidad procesal o la violación al derecho de defensa: Consiste en alegar que la obtención de la prueba se realizó de manera irregular o que se está violando el derecho de defensa del acusado.

La prescripción: Consiste en alegar que ha transcurrido el plazo para interponer la acción penal o para conocer el proceso.

Incidentes que Pueden Plantearse en el Curso del Proceso.



Un incidente se define como un mecanismo de defensa que puede ser utilizado por cualquiera de las partes involucradas, en especial la parte acusada, en el contexto de un proceso judicial. Su finalidad es alterar, interrumpir, modificar o dar por concluido el procedimiento en curso. En el ámbito específico del proceso penal laboral, existen diversos tipos de

incidentes que pueden plantearse, entre los que se incluyen:

1. **Nulidad:** Este incidente se plantea cuando el acta de infracción contiene errores evidentes, como tachaduras, duplicidad de infracciones u otros vicios que afectan su validez.
2. **Inadmisibilidad de la Acusación:** Se interpone este incidente cuando la acusación no cumple con los requisitos establecidos, ya sea en términos de forma o sustancia.
3. **Incompetencia:** Se plantea este incidente cuando la acusación se presenta en un juzgado de paz que no tiene la jurisdicción adecuada para conocer del caso en cuestión.

4. **Prescripción:** El incidente de prescripción se plantea cuando ha transcurrido el tiempo legalmente establecido para la presentación de la acción, lo que conlleva a que ésta haya prescrito.
5. **Recusación:** La recusación se emplea cuando una de las partes considera que el juez tiene motivos para mostrar sesgo o parcialidad en el caso.

Errores de Fondo y Forma Cometidos en la Redacción del Acta de Infracción que Pueden dar Lugar a la Anulación del Proceso o la Inadmisión de la Acción.



El acta de infracción constituye la prueba central en el procedimiento penal laboral, por lo tanto, es esencial evitar los errores que puedan llevar a su anulación. Estos errores incluyen:

1. **Incongruencia en la identificación de la empresa y sus sucursales:** Que, en el acta de infracción, destinada a una empresa con múltiples sucursales, se relacionen las infracciones de una sucursal distinta a la que corresponde.
2. **Confusión en la redacción:** La redacción poco clara o incoherente que dificulte la comprensión del contenido o que no esté en consonancia con la infracción registrada.
3. **Discrepancia entre la hora y fecha del Acta de Infracción y el acta de apercibimiento:** Que la hora y la fecha del informe sean anteriores a la del acta de apercibimiento, lo que podría generar dudas sobre la autenticidad de los acontecimientos.

Evitar estos errores es crucial para mantener la integridad y la validez del acta de infracción en el proceso penal laboral.

La Sentencia y su Ejecución. Prescripción y Alcance.



La sentencia representa el desenlace final de todo el proceso penal laboral, en esta se refleja la decisión del juzgador y los fundamentos que la respaldan. Su alcance va más allá del mero cumplimiento de la pena, cumple la función disuasoria al transmitir el mensaje de que

"quien infringe la ley laboral será sancionado".

Para que la sentencia alcance su propósito, es fundamental que se vuelva irrevocable, se notifique a la parte vencida y se le brinde la oportunidad de cumplir con la condena en el plazo estipulado, que generalmente es de 20 días. En caso contrario, se procede a la ejecución forzada de la sentencia.

Dado que la sanción por las infracciones penales laborales suele consistir en multas, muchos condenados recurren a estrategias para evitar el pago, como declararse insolventes o transferir sus activos y cuentas a terceros. El fiscal laboral está al tanto de esta situación y busca que el juez de ejecución de la pena, en virtud de lo dispuesto en la parte final del artículo 446 del Código Procesal Penal, considere la posibilidad de cambiar la multa por una pena de prisión. Este enfoque podría sentar un precedente de gran importancia y beneficio para los trabajadores, ya que el temor a la privación de la libertad incentivaría a los empleadores a cumplir con la normativa laboral, lo cual es el objetivo deseado.

En cuanto a la prescripción de la sentencia, es relevante aclarar que las sentencias en sí no prescriben. No obstante, las penas que estas imponen sí pueden prescribir, como se estipula en el artículo 439 del Código Procesal Penal, que establece un plazo de un año como límite para las contravenciones y las penas no privativas de libertad.

Descubriendo tu Sabiduría del Capítulo III ¿Qué has Aprendido?

Sopa de letras

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

Juez Prescripción

Pruebas

Sentencia

Demanda

Inadmisión

Juzgado de paz

Recusación

Anulación

Actor civil

Nulidad

Medio de defensa

CPP

Ejecución

Acusación

Conteste con la palabra que corresponda

- 2.1. La ----- pone fin a todo proceso laboral penal, en ella se plasma la decisión del juzgador.
- 2.2. El -----consiste en intentar la anulación del acta de infracción.
- 2.3. Es----- el que otorga calidades y, si se lo solicitan, muestra el poder que lo faculta para actuar como actor civil, prefiere adherirse a la acusación del Ministerio Público Laboral, pero puede añadir elementos de prueba para fundamentar su pretensión.
- 2.4. Son----- los que su discurso de apertura, establecen su estrategia de defensa, que puede ser positiva o negativa, presentando pruebas que respalden sus argumentos.
- 2.5. Son -----los que Deben identificarse ante la secretaría del tribunal, proporcionando un documento de identidad y esperan fuera de la sala hasta ser llamados por el juez.
- 2.6. Son ----- donde se presentan los hechos que respaldan la falta cometida por el infractor.
- 2.7. Es ----- donde se señalan las normas que el acusado ha violado con su conducta infractora.
- 2.8. La----- es una figura del proceso laboral, que se encuentra contemplada específicamente en los artículos del 602 al 606 del Código de Trabajo.
- 2.9. La ----- representa uno de los derechos fundamentales para los trabajadores, ya que constituye su principal salvaguardia en momentos de vulnerabilidad, como los accidentes y la vejez.
- 2.10. La-----se interpone este incidente cuando la acusación no cumple con los requisitos establecidos, ya sea en términos de forma o sustancia.

Conclusión

La guía ilustrativa presentada abordó en detalle el proceso penal laboral, destacando elementos y figuras cruciales para comprender el procedimiento. El proceso penal laboral fue definido como un híbrido que se originó a raíz de la violación de normas del Código de Trabajo y culminó con la emisión de una sentencia penal una vez completado el proceso de contravención. La Resolución 1142 del año 2005 actúa como punto de conexión, ya que ordena la utilización del procedimiento por contravención para abordar las infracciones laborales de carácter penal.

Se examinó en detalle la figura del Inspector de Trabajo, quien desempeña un papel esencial en la supervisión del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo, especialmente las estipuladas en el artículo 423. Además, es responsable de instrumentar el acta de infracción, un componente fundamental en el proceso.

Se abordó el tema de las inspecciones en los lugares de trabajo, que se encuentran respaldadas por una base legal sólida que incluye los artículos del 433 al 443 del Código de Trabajo y el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos marcos legales proporcionaron el contexto en el cual el Inspector de Trabajo cumple su función como guardián del cumplimiento de las normas laborales, lo que se evidencia en su facultad para ingresar a cualquier lugar de trabajo sin condiciones adicionales más allá de la identificación.

Se exploró en detalle el Acta de Infracción, que se definió como el documento que registra y comunica los incumplimientos de la normativa laboral detectados durante la inspección de lugares. Además, se estableció que una vez levantada el acta, esta se envía al Representante Local de Trabajo, quien actúa como filtro, asegurando que cumpla con todos los requisitos de forma y de fondo para su validez, como la ausencia de tachaduras o borrones, la redacción de un acta separada para cada infracción, la inclusión de datos generales y la firma del inspector, una descripción detallada de la infracción y su fundamento legal, así como los datos generales de las personas afectadas y de la empresa involucrada, entre otros elementos necesarios.

Se trató la figura del Ministerio Público Laboral, estableciendo que se instituye según el artículo 715 del Código de Trabajo. El Ministerio Público Laboral, definimos, es un fiscal especializado cuya función principal es llevar a cabo el enjuiciamiento de las infracciones penales laborales. En Santo Domingo y Santiago, tiene su sede en el Ministerio de Trabajo respectivo, mientras que en otras jurisdicciones opera en el juzgado de paz competente. Sus responsabilidades incluyen recibir el acta de infracción, promover la conciliación y dar inicio a la acción penal.

En la guía se detalló el proceso de conciliación ante el fiscal laboral, señalando que se lleva a cabo en la fiscalía laboral y comienza con la presentación del acta de infracción ante el fiscal laboral. Una vez que el fiscal recibe el acta, notifica al infractor para que comparezca y se considere la posibilidad de conciliación. Si las partes llegan a un acuerdo, la acción concluye y no se registra como reincidencia. Sin embargo, si no se alcanza un acuerdo, se procede con la judicialización.

Además se analizó la prescripción de la acción en las infracciones penales de carácter laboral y se estableció que es la extinción del derecho de promover la acción penal debido a la inacción del Ministerio Público Laboral durante un período de un año, según lo establecido en el artículo 724 del Código de Trabajo.

En cuanto a la judicialización del proceso, se exploró la participación de los diferentes sujetos procesales, como el Juez, los testigos y el acusado, destacando especialmente el papel del Ministerio Público Laboral como parte acusadora y promotora de la acción en todas las etapas del proceso. También mencionamos la participación de la parte civil cuando un empleado afectado por la falta busca ser resarcido por los daños y perjuicios. Resaltamos que, en ocasiones, los empleadores intentan impugnar el acta de infracción por supuestos vicios de forma o de fondo, aunque esta estrategia generalmente resulta infructuosa. Además, subrayamos que la conciliación puede ser buscada en cualquier momento del proceso, y el Juez desempeña un papel fundamental como promotor permanente de esta opción.

Por último, se examinó el papel de la sentencia, que trasciende el simple cumplimiento de la pena al servir como un mensaje disuasorio que advierte que aquellos que infringen la Ley Laboral enfrentarán sanciones.

No se puede concluir esta guía ilustrativa sin mencionar el último tema tratado que fue, la intención del Ministerio Público Laboral de buscar que el Juez de ejecución de la pena, de acuerdo con lo establecido en la parte final del artículo 446 del Código Procesal Penal, considere la opción de sustituir la multa por una pena de prisión. Este enfoque podría establecer un precedente de gran importancia y beneficio para los trabajadores,

ya que el temor a la privación de la libertad podría servir de incentivo para que los empleadores cumplan con la normativa laboral, lo cual es el objetivo deseado.

Agradecimiento

Una virtud que debe exhibir un profesional es reconocer y expresar gratitud por los aportes que terceras personas han brindado para su desarrollo. Por esta razón, no queremos dejar pasar esta oportunidad para destacar el valioso trabajo de quienes colaboraron en la realización de este Curso Final de Grado.

En primer lugar, agradecemos a Dios por habernos brindado la salud, los recursos y el discernimiento necesarios para llevar a cabo, comprender y concluir de manera exitosa este Curso Final de Grado.

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento al Licenciado Modesto Emilio Rivera Velásquez, Fiscalizador Penal Laboral. Quien, con el mayor de los agrados, de manera personal y virtual, compartió con nosotros el pan de la enseñanza, que estaba horneado en su vasta experiencia. No puede usted imaginar la gran ayuda que significó para nosotros.

A nuestras facilitadoras del Curso Final de Grado, Elizabeth Altagracia Bautista José y Leonor Mercedes Martínez Martínez, queremos agradecerles por su constante apoyo. A pesar de las situaciones de enfermedad, siempre estuvieron presentes y dispuestas a ayudar. Gestionaron visitas a las fuentes de información y respondieron sin desfallecer ante las constantes preguntas que les planteábamos.

Queremos dedicar un agradecimiento especial a nuestros hijos, parejas y familiares a quienes les hemos robado tiempo de calidad para invertirlo en nuestra

carrera y en este Curso Final de Grado. Este logro también les pertenece, al igual que los resultados que se derivan de él. Gracias por su apoyo inquebrantable.

Con humildad y gratitud, reconocemos que este logro no habría sido posible sin la contribución y el apoyo de todos aquellos mencionados. Estamos profundamente agradecidos por haber compartido este camino con personas tan generosas y dedicadas.

Bibliografía

- Código de Trabajo [CT]. Ley 16-92 de 1992. Artículo 39 .29 de mayo de 1992 (República Dominicana)
- RAE. (en.). tipificar. «Diccionario Esencial de La Lengua Española». Retroceded August 29, 2023, from <https://www.rae.es/drae2001/tipificar>
- Código Procesal Penal [CPP]. Ley 76-02 de 2002. Principio 7 .19 de julio de 2002 (República Dominicana)
- Código de Trabajo [CT]. Ley 16-92 de 1992. Artículo 711 .29 de mayo de 1992 (República Dominicana)
- Albuquerque, R. (1999). Derecho del Trabajo Tomo III. República Dominicana: Lozano, C. por A.
- Código Procesal Penal [CPP]. Ley 76-02 de 2002. Artículo 111, 19 de julio de 2002 (República Dominicana)
- ASALE, R.-. (n.d.). conciliación. «Diccionario de La Lengua Española» - Edición Del Tricentenario. Retrieved September 15, 2023, from <https://dle.rae.es/conciliaci%C3%B3n>
- Código Procesal Penal [CPP]. Ley 76-02 de 2002. Artículo 356, 19 de julio de 2002 (República Dominicana)
- Código Procesal Penal [CPP]. Ley 76-02 de 2002. Artículo 37, 19 de julio de 2002 (República Dominicana)
- ASALE, R.-. (n.d.-b). prescripción. «Diccionario de La Lengua Española» - Edición Del Tricentenario. Retrieved September 19, 2023, from <https://dle.rae.es/prescripci%25C3%25B3n>
- Código de Trabajo [CT]. Ley 16-92 de 1992. Artículo 724 .29 de mayo de 1992 (República Dominicana)
- Constitución de la República Dominicana [Const]. 13 de julio de 2015 (República Dominicana)
- Código de Trabajo [CT]. Ley 16-92 de 1992. 29 de mayo de 1992 (República Dominicana)
-
- ASALE, R.-. (n.d.-b). *trabajo*. «Diccionario de La Lengua Española» - Edición Del Tricentenario. Retrieved August 15, 2023, from <https://dle.rae.es/trabajo>
-
- ASALE, R.-. (n.d.-b). *trabajo*. «Diccionario de La Lengua Española» - Edición Del Tricentenario. Retrieved August 15, 2023, from <https://dle.rae.es/trabajo>
-

- Hernández Rueda, L. (2002). *Código de Trabajo Anotado Tomo I* (1.^a ed.). República Dominicana: Ciguapa.
-
- Espino, M. (1998). *Apuntes de Procedimiento Penal Laboral*. República Dominicana: Centenario, S.A.
-
- García, P. (2016, October 18). Violaciones más frecuentes al Código de Trabajo dominicano. *Periódico elDinero*. <https://eldinero.com.do/30071/las-violaciones-mas-frecuentes-al-codigo-de-trabajo-dominicano/>

Anexos

Anexo A: Respuestas de la Autoevaluación del capítulo I

1.1. Proceso Penal Laboral	2.1. F
1.2. Juzgado de Paz	2.2. F
1.3. Inspector de Trabajo	2.3. F
1.4. Acta de Infracción	2.4. V
1.5. Departamento de Trabajo	2.5. V

Anexo B: Respuesta de autoevaluación del capítulo II

2.1 Acta de infracción	2.7- c
2.2 Conciliación ante el minutario público laboral	2.8- e
	2.9- g
2.3 El Juez	2.10- a
2.4 Abogado de la seguridad social	2.11- f
2.5 Abogado del imputado	2.12- d
2.6- b	2.13- h

Anexo C: Respuestas de la autoevaluación del capítulo III

1.1. Crucigrama

M	X	N	U	L	A	C	I	O	N	H	W	P	
I	E	A	C	T	O	R	C	I	V	I	L	R	2.1. Sentencia
N	E	D	E	M	A	N	D	A	O	L	C	E	2.2. Medio de prueba
A	J	I	N	Ñ	P	D	Y	T	Q	Z	V	S	2.3. El Abogado de constitución en parte civil
D	E	H	O	U	A	F	H	N	A	R	A	C	2.4. Los Abogados del Imputado
M	C	D	I	D	U	X	O	P	W	I	G	R	2.5. Los Testigos
I	U	O	I	V	E	I	E	Z	C	P	P	I	2.6. Fundamentos Fácticos
C	C	L	Q	W	C	D	S	N	S	S	N	P	2.7. Fundamentos jurídicos
I	I	F	T	A	O	S	E	O	R	J	Y	C	2.8. Demanda en Intervención Voluntaria
O	O	J	S	D	X	T	Z	F	E	G	C	I	2.9. Seguridad Social
N	N	U	A	P	N	F	Y	B	E	T	U	O	2.10. Inadmisibilidad de la Acusación
U	I	G	X	E	L	A	U	R	A	N	J	N	
M	E	X	S	H	P	U	R	P	L	E	S	I	
R	U	J	N	O	I	C	A	S	U	C	A	A	
J	M	U	E	Z	J	Q	F	R	E	S	A	J	

Anexo F:



PROCURADURÍA FISCAL LABORAL DEL DISTRITO NACIONAL

Al : Honorable Magistrado (a) Juez Presidente del Juzgado de Paz de la Primera Circunscripción del Distrito Nacional.

Del : Licda. Hillary Smith
Fiscalizadora Penal Laboral del Juzgado de Paz

Asunto : Escrito de Acusación y Solicitud de Enjuiciamiento

Imputado : Razón Social Chocolates del Caribe SRL

Representante : Carlos Durán

Agraviado : El Estado dominicano

I. RELACIÓN DE HECHO PUNIBLE

Que en fecha 02 de octubre de 2023, siendo las diez y treinta de la mañana (10:30 am), el inspector **Carlos Beltrán**, perteneciente al Departamento de Inspecciones del Ministerio de Trabajo, se dirigió a la avenida Independencia, número 735, ubicada junto a la Clínica Independencia. donde tiene su domicilio la empresa **Chocolates del Caribe SRL**, y levantó Acta de infracción No. **64851**, por esta entidad violentar la normativa del Código del Trabajo, en el art. 147 sobre la jornada laboral regular en perjuicio de los señores Pedro Luis García Martínez, dominicano, mayor de edad, portador de la cédula de identidad y electoral 111-1111111-1, Delia D' León dominicana, mayor de edad, portador de la cédula de identidad y electoral 222-2222222-2 y Estefany Matos, dominicana,

mayor de edad, portador de la cédula de identidad y electoral 333-3333333-3.

II. FUNDAMENTO FÁCTICO

- A) Siendo que la entidad Chocolates del Caribe SRL, RNC 1234567, de generales antes mencionadas, cuenta con seis trabajadores, distribuidos en dos supervisores, dos guardias de seguridad y dos operadores de máquinas. Estos trabajadores rotan sus turnos cada 12 horas durante seis días a la semana, abarcando desde los lunes hasta los sábados, sin excepción de días feriados, hechos confirmados por los trabajadores.
- B) Siendo que al solicitar, a la empresa, información sobre el horario de los empleados esta se negó a entregar documentación.

III. FUNDAMENTACIÓN PROBATORIA

PRUEBA DOCUMENTAL

b) **Acta de infracción No. 64851**, de fecha 02/10/2023, levantada por el Sr. Carlos Beltrán, Inspector de Trabajo, a la razón social Chocolates del Caribe SRL con la cual probaremos que la empresa es culpable de haber violado la normativa del Código del Trabajo, en el art. 147 sobre la jornada laboral regular

IV. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

- A. Según el artículo 147 del Código de Trabajo, la jornada de trabajo se define en el contrato laboral y no debe exceder las 8 horas diarias ni las 44 horas semanales. Además, la jornada semanal debe concluir a las doce del mediodía del sábado
- B. Según el artículo 721 del Código de Trabajo, las violaciones que figuran en el artículo 720, son sancionadas del modo siguiente: Las graves, con multas de tres a seis salarios mínimos.

IV. CONCLUSIÓN

Con el elemento probatorio 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 al artículo 147, del Código de Trabajo, esa acción es antijurídica, por cuanto los sujetos activos no pueden prevalecer de ninguna excusa justificada, 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 **CHOCOLATES DEL CARIBE SRL** y su representante **CARLOS DURÁN** por haber violado el artículo 147 del Código de Trabajo.

SEGUNDO: Que se declare a la razón social **CHOCOLATES DEL CARIBE SRL** y su representante **CARLOS DURÁN CULPABLE** por haber violado el artículo 147 del Código de Trabajo.

TERCERO: Que se condene a la razón social **CHOCOLATES DEL CARIBE SRL** y su representante **CARLOS DURÁN** al pago de **SEIS** salarios mínimos a razón de **TRECE MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y CINCO PESOS DOMINICANOS (RD\$13,685)**, según lo establece la Resolución número **1-2023** del **Comité Nacional de Salarios** de fecha 08 de marzo del 2023.

En Santo Domingo, Capital de la República Dominicana a los veinte y siete (27) días del mes de Octubre del año 2023.

Hillary Smith

LICDA. HILLARY SMITH

FISCALIZADORA PENAL LABORAL