

ANÁLISIS TÉCNICO-JURÍDICO

Decreto 287-26

El Nuevo Rostro del Seguro de Riesgos Laborales

Análisis del Decreto núm. 287-26 y sus implicaciones para empleadores, trabajadores y operadores jurídicos

G. O. NÚM. 11239 · 1 DE MAYO DE 2026 · REPÚBLICA DOMINICANA

Por Jorge Taveras

Abogado · Derecho Laboral · Administrativo · Tributario

AVISO AL LECTOR

El presente documento constituye un **resumen y observaciones puntuales** sobre los aspectos más relevantes del Decreto núm. 287-26. **No sustituye la lectura íntegra del decreto**, la cual se recomienda enfáticamente para una comprensión completa de la norma y sus implicaciones particulares en cada caso concreto.

CONTENIDO

I. Definiciones pilares

II. Ámbito de aplicación: accidentes fuera del territorio nacional

- III. Eventos considerados riesgos laborales
- IV. Eventos excluidos de la categoría de riesgos laborales
- V. Afiliación al Seguro de Riesgos Laborales
- VI. Cotizaciones: carga exclusiva del empleador
- VII. Incentivos y penalizaciones por siniestralidad
- VIII. Clasificación automatizada de empresas
- IX. Notificación del accidente de trabajo
- X. Enfermedad profesional y responsabilidad por historial ocupacional
- XI. Teletrabajo: condiciones para reconocer contingencias
- XII. Cálculo de prestaciones económicas
- XIII. Gastos fúnebres
- XIV. IDOPPRIL: estructura y funciones
- XV. Prevención: responsabilidad del empleador
- XVI. Régimen de recursos
- XVII. Plazo de prescripción

I. DEFINICIONES PILARES

1.1 Accidente de Trabajo (Art. 3.1)

"Es toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena."

1.2 Accidente en Trayecto o "In Itinere" (Art. 3.2)

"Es el accidente ocurrido al trabajador durante el desplazamiento entre el centro de trabajo y el domicilio o viceversa (...) sin interrupciones o desviaciones voluntarias o evitables, dentro de la ruta y horario habitual."

Se excluyen expresamente las lesiones provocadas durante el desplazamiento por **problemas personales con terceros** o **violencia intrafamiliar**.

■ OBSERVACIÓN

En principio estas definiciones ya estaban contenidas en otras normas; sin embargo, conviene tenerlas presentes precisamente porque constituyen el **punto pilar para definir cuándo un evento califica como accidente de trabajo**.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN: ACCIDENTES FUERA DEL TERRITORIO NACIONAL

Art. 4, Párrafo II

"El riesgo derivado de accidentes en misión, fuera del territorio nacional, deberá ser asegurado por el empleador o entidad que financie las actividades laborales o conexas u otro de interés al trabajo habitual que desempeñe el trabajador."

■ OBSERVACIÓN

Aspecto importante a considerar hoy día ante la dinámica de **globalización del trabajo** y la cada vez más frecuente remisión de trabajadores a otras jurisdicciones. Aquí radica la importancia de su aseguramiento fuera del territorio nacional.

III. EVENTOS CONSIDERADOS RIESGOS LABORALES (ART. 6)

El nuevo reglamento, en consonancia con el Art. 190 de la Ley 87-01, considera riesgos laborales:

- a. Toda lesión corporal y estado mórbido por consecuencia del trabajo.
- b. Lesiones durante el tiempo y lugar de trabajo, **incluido el teletrabajo bajo contrato escrito**, salvo prueba en contrario.
- c. Accidentes ocurridos con ocasión o por consecuencia de tareas encomendadas, **aunque sean distintas a la categoría profesional del trabajador**.
- d. Accidentes en actos de salvamento y análogos conexos al trabajo.
- e. Accidentes de tránsito **dentro de la ruta y jornada normal**.
- f. Enfermedades cuya causa directa provenga del ejercicio profesional y ocasionen discapacidad o muerte.

■ ASPECTOS A DESTACAR

A) Tareas distintas al trabajo habitual encomendadas por el empleador. Esto guarda consonancia con el criterio jurisprudencial siguiente:

"Se considera accidente de trabajo aquella lesión que le ocurra a un trabajador, aunque fuere distinta a la convenida en su contrato de trabajo, si es encomendada por su empleador."

— Caso: Ángel Heredia vs. Marina Belliard, 3ª SCJ, 28 de octubre de 2020, Núm. 23, B.J. 1319, Pág. 4226.

■ ASPECTO ADICIONAL

B) Inclusión expresa del teletrabajo. Debe llamarnos la atención que la **delimitación e investigación práctica de las contingencias del teletrabajo** presentará dificultades significativas en su determinación, por la naturaleza propia de la modalidad.

IV. EVENTOS EXCLUIDOS DE LA CATEGORÍA DE RIESGOS LABORALES (ART. 7)

No se considerarán riesgos laborales:

- a. Estado de embriaguez o bajo acción de psicotrópicos/narcóticos (salvo prescripción médica).
- b. Daño intencional del trabajador, en acuerdo con otra persona o con el empleador.
- c. Fuerza mayor extraña al trabajo.
- d. Accidentes de tránsito **fuera de la ruta y jornada normal**.
- e. Dolo o imprudencia temeraria del trabajador.
- f. Condiciones de salud de origen no laboral agravadas por el trabajo.

■ OBSERVACIÓN

Las exclusiones se enfocan, de manera oportuna y razonable, en aspectos vinculados a la **imprudencia del propio trabajador** (estado de embriaguez, dolo, imprudencia temeraria en general).

Cláusula de protección residual (Art. 7, Párrafo)

"Toda exclusión prevista en la Ley núm. 87-01 y en el presente Reglamento del SRL descalificará únicamente el origen del evento. No obstante, para fines de protección social, será considerada como una contingencia común, en resguardo de los derechos de los afiliados."

■ COMENTARIO CLAVE

Esto significa que aun cuando un evento sea excluido como accidente de trabajo, **no elimina la protección del afiliado**, ya que será atendido por la vía de la **enfermedad común** (Seguro Familiar de Salud).

V. AFILIACIÓN AL SEGURO DE RIESGOS LABORALES

5.1 Carácter obligatorio (Art. 13)

La afiliación del trabajador al SRL es **obligatoria y responsabilidad del empleador**. El trabajador debe estar inscrito en la TSS antes de iniciar sus actividades laborales.

■ OBSERVACIÓN

Así ha funcionado siempre, conglomerándose en la afiliación a la TSS la cobertura de las distintas prestaciones de la seguridad social.

5.2 Responsabilidad del empleador por incumplimiento (Art. 13, Párrafo IV)

El empleador es responsable de los **daños y perjuicios** causados al trabajador o sus causahabientes cuando, por incumplimiento de la obligación de inscribirlo, notificar salarios efectivos o sus cambios, no pudiesen otorgarse las prestaciones del SRL o estas se vean disminuidas (conforme Arts. 202 y 203 de la Ley 87-01).

■ OBSERVACIÓN

Sanciones ya previstas en la ley que se refuerzan con este reglamento.

5.3 Trabajadores temporeros (Art. 14)

Los trabajadores temporeros, estacionales, móviles u ocasionales **sin importar los días contratados** deben ser registrados mediante notificación de novedades a la TSS.

■ OBSERVACIÓN

Reiteración de que la calidad de temporal **no excluye** la responsabilidad del empleador en cuanto a la afiliación al SDSS.

5.4 Marco legal y jurisprudencial reforzatorio

Art. 52 del Código de Trabajo:

*"En los casos de accidentes o enfermedad, el trabajador sólo recibirá las atenciones médicas y las indemnizaciones acordadas por las leyes sobre accidentes del trabajo o sobre seguro social en las formas y condiciones que dichas leyes determinan. Sin embargo, **cuando el trabajador no esté asegurado por falta del empleador este último cargará con los gastos médicos y las indemnizaciones correspondientes.**"*

Jurisprudencia aplicable:

"Si al momento del trabajador sufrir un accidente de trabajo, este no se encuentra inscrito en el SDSS, queda comprometida la responsabilidad civil del empleador."

— Caso: **Compañía Special Armed Security vs. José Rivas**, 3ª SCJ, 28 de febrero de 2020, Núm. 23, B.J. 1311, Pág. 2812.

"El hecho de estar al día en sus obligaciones relativas a la Seguridad Social no exime al empleador de responsabilidad, si por su descuido o negligencia las funciones del trabajador le provocan una incapacidad."

— Caso: **Induspalma Dominicana vs. Juan Leocadio**, 3ª SCJ, 31 de marzo de 2023, Núm. SCJ-TS-23-0329, B.J. 1348, Pág. 4128.

■ COMENTARIO

Estas sentencias son de altísimo valor litigioso. La primera consolida la **responsabilidad civil directa del empleador no inscrito**, y la segunda introduce un matiz aún más relevante: estar al día con la seguridad social **no exime de responsabilidad** si el descuido o negligencia del empleador es la causa de la incapacidad del trabajador. Es decir, la cobertura del SRL no opera como blindaje absoluto frente a la responsabilidad civil patronal.

VI. COTIZACIONES: CARGA EXCLUSIVA DEL EMPLEADOR

Art. 15

"El pago por concepto de las cotizaciones al Seguro de Riesgos Laborales (SRL) corresponderá al empleador en su totalidad, sin afectar el salario del trabajador(a)."

■ COMENTARIO CLAVE

A diferencia del Seguro Familiar de Salud (SFS) y las AFP, lo relativo a **riesgos laborales es carga exclusiva del empleador**. Por este aspecto en particular, **NO corresponde descuento alguno al trabajador**.

VII. INCENTIVOS Y PENALIZACIONES POR SINIESTRALIDAD

Art. 18, Párrafos III y IV

- Cada **1ro de marzo**, el IDOPPRIL remite a la SISALRIL la lista de empresas sujetas a incentivos o penalización según el comportamiento de siniestralidad.
- La SISALRIL autoriza a la TSS la aplicación de los incentivos o penalidades.
- Si la empresa es reincidente, se mantiene la penalización y se solicita la intervención del Ministerio de Trabajo para fiscalización.
- La penalización se revierte cuando la siniestralidad regrese a parámetros aceptables.

VIII. CLASIFICACIÓN AUTOMATIZADA DE EMPRESAS (ART. 19)

La TSS automatizará, en coordinación con el Ministerio de Trabajo, el proceso de calificación de empresas según categorías de riesgo por actividad económica.

Cuando una rama de actividad **no esté definida** en el Catálogo, la TSS solicitará al MT su clasificación, el cual deberá incorporarla en un plazo máximo de **30 días**.

IX. NOTIFICACIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO (ART. 22)

9.1 Plazo y responsables

El empleador debe notificar al IDOPPRIL el accidente **dentro de las 72 horas laborables** posteriores al conocimiento del mismo.

Sin embargo, **el trabajador o un tercero** que tenga conocimiento del evento podrá alertar al IDOPPRIL. En este caso, el IDOPPRIL contactará al empleador para gestionar el reporte.

■ OBSERVACIÓN

Importante recordatorio del plazo. Aunque el empleador no se exonera, un tercero puede actuar en caso de tener conocimiento del evento. Si el empleador no notifica, queda sujeto a sanciones por el Ministerio de Trabajo.

9.2 Recurso del trabajador (Art. 22, Párrafo II)

Si el afiliado no está conforme con los resultados de la investigación del IDOPPRIL, podrá interponer recurso de reconsideración.

■ OBSERVACIÓN

La notificación del evento es un procedimiento entre el empleador y el IDOPPRIL, pero **es el trabajador quien deberá impugnar** en caso de no estar de acuerdo con el resultado.

9.3 Atención a la salud independiente (Art. 22, Párrafo III)

"La atención a la salud no está supeditada a la presentación de ningún tipo de formulario o reporte de accidente de trabajo frente a los prestadores de servicios de salud."

■ COMENTARIO CLAVE

Los aspectos formales antes mencionados son relativos a los **subsidios correspondientes**. La atención de salud **no está supeditada** a esto, ya que es un aspecto de primera necesidad y atención inmediata.

X. ENFERMEDAD PROFESIONAL: RESPONSABILIDAD POR HISTORIAL OCUPACIONAL

Art. 23, Párrafo IV

■ COMENTARIO EXPLICATIVO

Este párrafo resuelve una situación frecuente y compleja: ¿qué pasa cuando un trabajador es diagnosticado con una enfermedad profesional en una empresa, pero esa enfermedad **se desarrolló por su historial ocupacional anterior** (es decir, por exposiciones en empleos previos)?

El reglamento establece que en estos casos:

1. **El IDOPPRIL reconoce y otorga las prestaciones** al trabajador, asistiéndolo como contingencia laboral.
2. **La siniestralidad no se carga a la empresa actual** que reporta el diagnóstico, evitando que sea injustamente penalizada con incremento en sus primas.
3. La siniestralidad se imputa a **las empresas activas que, tras investigación, sean dictaminadas como responsables** por haber sido los empleadores donde efectivamente ocurrió la exposición al agente causal.

4. El IDOPPRIL puede solicitar la **intervención del Ministerio de Trabajo** en el contexto de vigilancia de la salud de los trabajadores.

■ ANÁLISIS

Este mecanismo introduce **justicia distributiva** en el sistema: protege al trabajador (que no queda desamparado) sin sancionar injustamente a empresas que no causaron el daño, y persigue la responsabilidad real hacia donde corresponde.

XI. TELETRABAJO: CONDICIONES PARA RECONOCER CONTINGENCIAS

Art. 25

Para reconocer contingencias derivadas del teletrabajo se requiere:

- a. Estar registrado en el SDSS a la fecha de la contingencia.
- b. Existencia de daño/lesión derivada de un factor de riesgo presente en las funciones acordadas y documentadas.
- c. Que el daño ocurra en jornada laboral pautada y como ocasión/consecuencia de la actividad contratada.
- d. Coherencia entre el daño y la actividad laboral, factor de riesgo y tiempo de exposición.
- e. **Documentación en contrato o adenda** conforme a la Resolución MT núm. 23-2020 (sector privado) o Resolución MAP núm. 130-2020 (sector público).

⚠ OBSERVACIÓN CRÍTICA

Debe llamar la atención que el reglamento condiciona el reconocimiento de las contingencias a documentar el contrato conforme a la Resolución 23-2020, desconociendo un principio rector del derecho laboral dominicano: el **principio de primacía de la realidad**, consagrado entre los principios fundamentales del Código de Trabajo.

Ni una resolución ni un reglamento pueden situarse por encima de este principio, que ordena privilegiar lo que ocurre en los hechos por sobre las formas documentales. El contrato de trabajo, conforme nuestro ordenamiento, puede incluso celebrarse de manera **verbal**, y producir todos sus efectos jurídicos. Establecer este formalismo como condicionante para el reconocimiento de las contingencias constituye un **obstáculo que pone la forma por encima del fondo**, lo cual podría ser materia de impugnación o, al menos, de interpretación correctiva por la vía recursiva.

Investigación del teletrabajo (Art. 25, Párrafo I)

La investigación seguirá el mismo procedimiento aplicado al trabajo presencial, con anuencia explícita del empleado en el contrato. La **no colaboración del empleado** durante la investigación concluye en **cierre del caso por limitación al alcance**.

■ COMENTARIO

Esto obedece a que, dadas las dificultades propias de la investigación de hechos ocurridos en la intimidad del hogar, **gran parte de la responsabilidad probatoria recae sobre el teletrabajador**, por razones lógicas: es él quien tiene las condiciones para proveer pruebas y circunstancias atrapadas en su entorno doméstico.

XII. CÁLCULO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS

12.1 Salario base de referencia (Art. 33)

El salario base será el **promedio de los salarios cotizables de los últimos 6 meses** anteriores al accidente o enfermedad. Si no hay 6 meses completos, se calcula la media de los meses cotizados.

12.2 Caso especial: accidente en el primer mes (Art. 33, Párrafo I)

Si el accidente ocurre en el mismo mes en que el trabajador empezó a laborar y aún no ha cotizado o la cotización no completa un mes, se tomará como referencia el **salario sujeto a cotización registrado por el empleador en la TSS**.

12.3 Subsidio por incapacidad temporal (Art. 34)

75% del promedio de los salarios cotizables de los últimos 6 meses.

■ OBSERVACIÓN

Este porcentaje es **superior al previsto para enfermedad común**, como ya ocurría anteriormente.

12.4 Adelanto del salario por el empleador (Art. 34, Párrafo I)

Si el empleador continúa pagando el salario regular durante la licencia médica, **puede reclamar al IDOPPRIL el reembolso del 75%** del pago otorgado y debidamente soportado. Aplica tanto a empresas públicas como privadas.

■ OBSERVACIÓN

Esto **brinda la oportunidad pero no obliga** a los empleadores a adelantar el salario, pudiendo posteriormente reclamar el porcentaje correspondiente.

XIII. GASTOS FÚNEBRES (ARTS. 52-53)

Los gastos fúnebres serán reclamados directamente al IDOPPRIL. Para el otorgamiento se requiere:

- a. Que el trabajador estuviera registrado en la TSS al momento del evento.
- b. Notificación del accidente o enfermedad profesional al IDOPPRIL.
- c. Calificación del accidente o enfermedad profesional.
- d. Documento de identidad del reclamante (cédula, carnet de migración o pasaporte con visado de trabajo).
- e. Acta de defunción y documentos que acrediten la calidad de beneficiario (acta de matrimonio o unión libre, actas de nacimiento de hijos menores, etc.).

Para **pensionados por discapacidad** solo aplican los requisitos d) y e).

■ OBSERVACIÓN

Se reitera la oportunidad de reclamación por concepto de gastos fúnebres y sus condicionantes.

XIV. IDOPPRIL: ESTRUCTURA Y FUNCIONES (ARTS. 54-55)

El IDOPPRIL tendrá una estructura administrativa y financiera para otorgar las prestaciones correspondientes al SRL, organizando y garantizando al afiliado la prestación de los servicios sobre la base de **oportunidad y costo-eficiencia** de los tratamientos y servicios médicos.

■ OBSERVACIÓN

Se reiteran las calidades y funciones del IDOPPRIL como entidad administradora del Seguro de Riesgos Laborales.

XV. PREVENCIÓN: RESPONSABILIDAD DEL

EMPLEADOR (ART. 60)

Los empleadores públicos y privados son los responsables de:

- Implementar medidas de prevención de riesgos laborales.
- Promocionar la salud en las empresas.
- Llevar estadísticas de accidentes y enfermedades conforme a las regulaciones de SST.

■ COMENTARIO CLAVE

Aquí se acredita no solo la importancia de la **cobertura de riesgos laborales**, sino también de las **medidas preventivas**. Cobra particular importancia el cumplimiento de las empresas con el **Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo** previsto en el Reglamento 522-06, o en su defecto, las **figuras derivadas** aplicables a empresas que no califican para constituir el Comité.

XVI. RÉGIMEN DE RECURSOS

16.1 Recurso de Reconsideración (Art. 64)

- **Ante:** IDOPPRIL
- **Objeto:** Tramitar nuevamente la investigación del caso.
- **Plazo de interposición:** El mismo dispuesto por la Ley 107-13 para recurrir por la vía contencioso-administrativa.
- **Plazo del IDOPPRIL para resolver:** 30 días calendario.

16.2 Recurso por Inconformidad (Art. 65)

- **Ante:** SISALRIL
- **Quién puede interponerlo:** Trabajadores o sus causahabientes.
- **Plazo:** 30 días hábiles desde recepción o notificación de la decisión recurrida.

■ OBSERVACIÓN

Los **trabajadores afiliados** serán los encargados de impugnar la decisión cuando no estén de acuerdo con el resultado de la investigación.

XVII. PLAZO DE PRESCRIPCIÓN (ART. 69)

"El afiliado contará con el plazo de cinco (5) años para reclamar sus beneficios al IDOPPRIL, contados a partir de la fecha del accidente de trabajo o del diagnóstico de la enfermedad profesional."

⚠ ADVERTENCIA TÉCNICA IMPORTANTE

Este plazo de **5 años NO debe confundirse** con el **régimen de prescripción de los Artículos 701-704 del Código de Trabajo**, relativo a las posibles demandas incoadas **contra el empleador**.

El plazo de 5 años del Art. 69 del Reglamento se refiere exclusivamente a **reclamaciones frente al IDOPPRIL**, mientras que las acciones laborales contra el empleador continúan rigiéndose por los plazos del Código de Trabajo.



Jorge Taveras

Abogado · Derecho Laboral · Administrativo · Tributario

@jorgetaverasabogado

