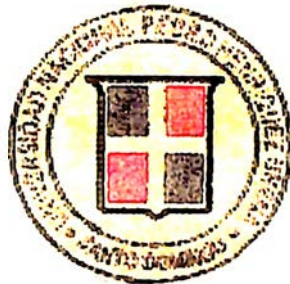


UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO HENRÍQUEZ UREÑA (UNPHU)

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS

ESCUELA DE DERECHO

“La Dimisión del Trabajo y su importancia en el derecho laboral dominicano”



TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TITULO DE:

Licenciado en Derecho

Sustentantes:

Eligia Altagracia Rojas Antigua 99-0245

Asesora:

Dra. Aracelis Betances

Santo Domingo, D. N.
Agosto, 2004



DEDICATORIA

DEDICATORIA

A Dios:

Oh Dios Todopoderoso, no podría solo con palabras expresar mi agradecimiento, sabes que cada paso de mi vida te lo dedico cada mañana. Gracias por darme la fuerza, la perseverancia, la dicha de tener tan bella familia ya que eres el único que sabe cuanto me ha costado, te amo y te alabo en todo momento.

Gracias, Benditos seas.

“Dios es nuestro amparo y fortaleza, nuestro pronto auxilio en las tribulaciones, el Dios de Jacob esta con nosotros es nuestro, es el Dios de Jacob”

Salmo 46

A Mami:

Aura Estela Antigua de Rojas

Gracias mami, sabes que todo lo que tengo, tendré, lo que soy y seré, te lo debo a ti, no solo porque me hallas dado la vida sino porque en ella me has colmado de cariño, comprensión, amor, tus sacrificios me han impulsado a luchar por lo que he propuesto, en ellos pienso a cada momento y por la fuerza que me da ese lazo de amor y de fe entre Dios, Papi, tu y yo.

A papi:

Virginio Antonio Rojas Santana

A ti papi, cuanto te agradezco el cariño, la fuerza, comprensión y apoyo que me has dado, definitivamente tu me inspiraste y este producto te lo debo a ti, porque con tus sacrificios lo he podido lograr, compartiste cada problema

porque siempre estuviste conmigo dándome fuerza, sacrificando hasta lo último, esto no es todo, te mereces muchísimos mas...

Te Adoro, Papi Querido

A mis hermanos:

Estela Altagracia Rojas Antigua, Cándida Mercedes Rojas Antigua y Miguel Antonio Rojas Antigua.

A ustedes gracias por el apoyo que me brindaron, su recompensa estará en sus conciencias por apoyarme todo momento que lo necesite, incondicionalmente cuando más lo necesite.

A mi novio:

Hipólito Martín Amarante Reyes

Gracias, negrito lindo precioso, gracias por todo tu apoyo y comprensión, por tu siempre disponibilidad a la hora de ayudarme cuando lo necesite.

Te Amo.

AGRADECIMIENTOS

AGRADECIMIENTOS

-A mi amiga Leti:

Muchísimas gracias por todo el apoyo incondicional que me has brindado por vivir cada detalle de mi trayectoria universitaria y personal en ella.

Eres una estrella

-A mis Abuelos:

Gracias por todo su apoyo

-A mis tíos:

Maritza, Magalis, Sonja, Julio, Rina, Rafael, Papito, Luisa, Luisito, German,...

-A mis Primas y Primos:

Elizanna, Tauris, More, Lis Soniel, Isoris.

-A mi tía Heroína, Nena, Benjamín Plaza, Maria, Marinito...

-A mis amigas:

Heidi, Alida, Nuvia, Doña Fe, Don Freddy, Annel, Maria Elena, Tere, Doña Luz, Jhonny, Rosisela.

-A la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña (UNPHU)

-A la Dra. Olga V. Herrera Carbuccia

-A los profesores de la Carrera de Derecho de la UNPHU en sentido general a todos.

-A mi asesora de Tesis por su tiempo y esfuerzos, gracias.

-A los que me faltaron no significa esto que sean menos importantes...

INDICE

Dedicatoria

Agradecimientos

CAPITULO I

1.1-Base Histórica Del Contrato De Trabajo

1.2-Concepto

1.3- Concepto Del Contrato De Trabajo

1.4- Naturaleza Jurídica Del Contrato De Trabajo

1.5-Caracteres Del Contrato De Trabajo

1.6- Elementos Constitutivos Del Contrato De Trabajo

1.6.1-Prestación De Servicios

1.6.2-La Remuneración

1.6.3- La Subordinación

1.6.3.1-Elementos De La Subordinación

1.7-Requisitos Del Contrato De Trabajo

1.8-Presunción De Existencia Del Contrato De Trabajo

1.8.1-La Capacidad Del Menor

1.8.2 -La Capacidad De La Mujer

1.9-Clasificación Del Contrato De Trabajo

1.9.1.1 Contratos De Trabajo Típicos

1.9.1.2-Contrato Por Tiempo Indefinido

1.9.1.3-Contrato Por Cierta Tiempo

1.9.1.4-Contrato Por Obra O Servicio Determinado

1.9.2 Contratos Atípicos O Especiales

1.9.2.1-Trabajos Domésticos

1.9.2.2-Trabajos A Domicilio

1.9.2.3-Trabajos Del Campo

1.9.2.4-Contratos De Transporte

1.2.9.5-De Los Vendedores Y Los Viajantes De Comercio

1.2.9.6- De Los Minusválidos

1.10-Fuentes Del Contrato De Trabajo

1.10.1- La Ley

1.10.2.-La Jurisprudencia

1.10.3-Los Pactos Colectivos

1.10.4-Los Usos Y Costumbres

1.10.5-Reglamento Interior

CAPITULO II

2.1-Terminación Del Contrato De Trabajo

2.2-Distintas Causas De Terminación Del Contrato De Trabajo

2.2.1-Clasificación Según El Origen De La Causa De Terminación
Del Contrato

2.2.2-Por Voluntad De Las Partes

2.2.3-Causas Ajenas A La Voluntad

2.2.4-Por Voluntad De Una De Las Partes

CAPITULO III

3.1-Nociones Generales

3.1.1-Terminologia

3.1.2-Concepto

3.1.3-Caracteres Y Efectos

3.2-Condicion De Fondo

3.2.1-El Principio De La Causalidad

3.2.2-El Principio De La Oportunidad

3.2.3-El Principio De La Proporcionalidad

3.3-Condicion De Forma

3.3.1-La Exteriorización De La Voluntad

3.3.2-El Medio El Medio Y El Contenido De La Comunicación

3.3.3-El Plazo

3.4-Las Causas De La Dimisión

3.5-Clasificación De Las Causas De La Dimisión

3.5.1-Las Faltas A Los Deberes De Prestación

3.5.2-La Falta De Los Deberes De La Conducta

3.6-La Carga De La Prueba

3.7-Consecuencias Jurídicas

3.7.1-La Dimisión Justificada

3.7.2-La Dimisión Injustificada

3.8-Las Prestaciones Laborales

3.8.1-El Preaviso O Plazo De Deshaucio

3.8.2-Auxilio De Cesantia

3.8.3-El Pago De Las Indemnizaciones

3.9-Diferencias Entre Dimisión Y Otros Institutos

3.9.1-Dimisión Y despido

3.9.2-Dimisión Y Renuncia

3.9.3 Dimisión Y Desahucio

3.9.4-Dimisión Y Suspensión

3.9.5-Dimisión Y Renuncia

CONCLUSIÓN

BIBLIOGRAFIA

CAPITULO I

BASE HISTÓRICA DEL CONTRATO DE TRABAJO

I.1-Desde los días en que la República Dominicana había ingresado a la Sociedad de Naciones el 29 de Septiembre de 1924, y adquirió la condición de miembro de pleno de la organización Internacional del Trabajo, no existía en el ambiente dominicano ni el menor de los deseos de establecer reglas en las relaciones de trabajo entre patronos y trabajadores, muestra de ello es que en 1930 el estado Dominicano no había ratificado ni una Convención, ni habían aprobado una sola de las recomendaciones de los adoptados por las Asambleas de la OIT.

La República Dominicana tenía en vigencia una regulación del trabajo subordinad*, que bajo el nombre de “Orden Departamental No. 1 del 1ero. Marzo de 1918”, dictada bajo la 1era. Intervención Norteamericana de ese siglo, se creó el Departamento de Trabajo, adscrito al Departamento de lo Interior y Policía con fines limitados al registro de desocupados y ofertas de puestos vacantes, también existía la Ley No. 175 del 26 de mayo de 1925 que disponía el cierre de todos los establecimientos comerciales, industriales y febriles y de las oficinas publicas, los domingos y días feriados y fijo las horas de cierre en los días laborables de acuerdo con la naturaleza del negocio.

El año de 1935 fue muy importante en el campo laboral, ya que se acogen y publican leyes No. 929 y 1058 sobre jornadas de trabajos, que fijan las ocho horas al día y las cuarenta y ocho horas semanales, entre otras, creando la base fundamental para la configuración del Derecho Dominicano del trabajo. Como señala el Dr. Rafael Alburquerque, en su obra “Estudio

del Derecho del Trabajo” Pág. 14, “La tradición jurídica dominicana de traducir y adecuar códigos y leyes francesas fue abandonada por primera vez y el Código de Trabajo inspira como al contenido de sus disposiciones”. Hay diferencias en el aspecto del Derecho Colectivo del Trabajo (Convenios Colectivos, Sindicatos y Huelgas) y el nuestro actual.

Por otro lado decimos que es contemporáneo, porque el mismo surge recientemente, con el desarrollo y con la generación de los principios del liberalismo económico y de la autonomía de la voluntad, de los que partimos que es hijo del capitalismo industrial. En otras palabras el contrato de trabajo como elemento integrativo principal del Derecho del Trabajo, nace como una reacción contra los excesos del capitalismo industrial y del liberalismo económico. Estos consagraron el principio de igualdad entre los hombre, tanto en los terrenos políticos, como en el social, el económico y el jurídico.

1.2- Concepto

Debemos destacar que el Contrato de Trabajo y el derecho laboral por otra parte, son de esencia tuitiva, pues protegen, amparan la parte más débil del contrato que es el trabajador, puesto que la igualdad jurídica existente entre las partes permitía que la desigualdad económica se hiciera sentir, lo que permitió al derecho del trabajo consagrar, principalmente a través del contrato de trabajo, una desigualdad jurídica, a favor de los trabajadores, que compensara la desigualdad económica que existía entre ambos.

En lo que respecta a las distintas fuentes de obligaciones admitidas por el derecho francés y los códigos inspirados en el de Napoleón (contratos, cuasicontratos, delitos, cuasidelitos, y la ley) Guillermo Cabanellas destaca que interesa, dentro del Derecho Laboral y en especial en lo referente al vínculo efectivo que liga a empresarios y trabajadores, el contrato, siempre fuente principal de las obligaciones. la más rica de todas, manantial de donde surge casi todo el derecho privado.

Apoyándose en esa observación, se sostiene que a voluntad y e contrato, en que aquella se manifiesta a través de la coincidencia de dos personas por lo menos, resultan suficientes para crear todas las relaciones jurídicas comprensivas de este derecho; pero se olvida que existen instituciones Derecho Privado, como la patria potestad, no originada por contrato, además las limitaciones de la voluntad se torna cada vez más numerosas y más enérgicas en su aplicación y en Derecho Labora, hasta se

formula la negociación de la existencia de la voluntad como capaz de engendrar, por sí sola, el vínculo contractual.¹

Tenemos por otro lado que los contratos integran la fuente más rica del Derecho de Obligaciones, por lo que conviene tener presente que el contrato de trabajo constituye, sin forma alguna, el más frecuente de todos los contratos: Es el que permite vivir a la gran mayoría de los hombres.²

Mientras otros destacan que la primera fuente reguladora es el contrato y como el trabajo ofrece la particularidad de ser inherente al hombre, evidentemente “deberá ser revestido de cierta dignidad y de categoría distinta de las demás estipulaciones del Derecho Privado; eso no impide, que del contrato de trabajo deriven numerosas situaciones jurídicas comunes a las restantes, fruto de todo asunto contractual”³

1.3 Concepto del Contrato de Trabajo

El uso de la expresión contrato no figuraba en los códigos civiles del siglo XIX, que solo legislaron sobre “locación de servicios”. Cuya denominación fue utilizada por los economistas antes de incorporarse a la terminología jurídica, Fue en Bélgica que de manera oficial fue adoptada dicha expresión, hasta ese momento se empleaban las disposiciones del artículo 1779 del Código Civil que habla de arrendamiento de servicio.

¹ Caballenas, Guillermo “Derecho Individual de Trabajo”, Tomo 11, Contrato de Trabajo, Buenos Aires, 3edic 1988 Pág. 6

² Capitan y Cuhe “Cours de Legislation Industrielle” 2edic Paris 1921, Pág. 147.

³ Caballenas, Guillermo, Op. cit. Pág. 6

En nuestra legislación, la denominación del contrato de trabajo que esta establecida en Código de Trabajo Dominicano dicta de la siguiente manera: “es aquel por cual una persona se obliga, mediante una retribución, a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de esta”⁴

Los laboristas Camerlynck y Lyon –Caen, definen el contrato de trabajo como: “*la convención por la cual una persona se compromete a poner su actividad a disposición de otra bajo la subordinación de la cual se coloca, a cambio de una remuneración*”⁵

Para Mario de la Cueva, define el contrato de trabajo como “*aquel por el cual una persona, mediante el pago de la remuneración correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa*”⁶

Por otro lado, Cabanellas, lo define como “*aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra*”.⁷

En tanto, que Delio Maranhao en un sentido más estricto define el contrato individual de trabajo, como “*el negocio jurídico de derecho privado por le cual una persona física (empleado) se obliga a la prestación*

⁴ Art. 1 Código de Trabajo de la República Dominicana

⁵ Droit Du Travail “Precis Dalloz” 6 edc pag 117

⁶ Citada por Ruprecht, Alfredoj. “Contrato de Trabajo” BS As 1960, Pág. 5

⁷ Caballenas, Guillermo Op. cit. Pág. 17

personal, subordinada, poniendo su fuerza de trabajo a disposición de otra persona física o jurídica, que asume los riesgos de un explotación económica (empleador) o de quines a este se halla legalmente equiparado que se obliga a una contraprestación”⁸

Mientras que Bayón Chacón, lo define como el “*contrato por el que una persona, a cambio de una remuneración, presta profesionalmente servicios a otra, transfiriéndole su resultado*”⁹

A partir de los elementos contenidos en las definiciones anteriormente expuesta, pudiéramos decir que el contrato de trabajo es una convención en virtud de la cual, una personal llamada trabajador, se pone a disposición de otra persona llamada empleador, para el desarrollo de un actividad laboral, bajo condiciones de subordinación y dependencia, obteniendo una remuneración en cambio.

En nuestro país surge a principio del siglo XX, con la ley 637, del 16 de junio de 1944, que trata sobre contrato de trabajo, donde constituye propiamente la derogación de las disposiciones del Código Civil que hasta el momento regían las relaciones entre patronos y trabajadores, reglamentando de esa manera las relaciones individuales de trabajo.¹⁰

⁸ Citado Cavazos Flores, Baltasar, “El Der. laboral en IberoAmérica”

⁹ Ibidem

¹⁰ Hernandez Rueda, Lupo, “Manual de Der. Del Trabajo”, 8edc 1999, Pág. 178

1.4 Naturaleza Jurídica del Contrato de Trabajo

Han suscitado un sin número de discusiones en torno a la ubicación del contrato de Trabajo, del cual ha sido objeto de estudio de parte de la doctrina, donde han elaborado numerosas tesis sobre la naturaleza de este contrato, donde algunos tratan de situarlo dentro del marco de los contratos conocidos del derecho común; otros lo consideran como un Contrato propio del Derecho de Trabajo, que es una disciplina autónoma.¹¹

De acuerdo a la naturaleza jurídica del Derecho Laboral, los caracteres del Contrato de Trabajo lo sitúan dentro del Derecho Privado, siendo estos la posición personal ocupada por los contratantes, el vínculo que los liga y las obligaciones y derechos derivados de su relación jurídica.¹² En cambio, según lo que nos explica Guillermo Cabanellas en su obra “Contrato de Trabajo”, que para determinar la naturaleza jurídica del Contrato de Trabajo, en lo que se refiere a las ramas tradicionales del Derecho, basta tener en cuenta que, por constituir un contrato privado, como norma, obliga a las partes por razón de un vínculo emanado del libre consentimiento manifestado; y tal Contrato, aunque en su contenido deban observarse limitaciones e imposiciones del carácter legal, no deja de ser un Contrato de Derecho Privado.

De las posiciones encontradas, vemos que se han elaborado tesis contractualistas, que dentro de las principales se encuentran la del

¹¹ Hernández Rueda, Lupo, Op. Cit. P237

¹² Cabanellas, Guillermo . Op. Cit P.35

arrendamiento, la de la compraventa, el mandato, los innominados y los de sociedad. ~~De las cuales~~ “no han podido justificar validamente al Contrato de Trabajo, olvidándose que se trata de un contrato nuevo, propio de una disciplina jurídica nueva; que estas normas de Derecho Civil, destinadas a regir bienes patrimoniales, no han podido resolver la cuestión social; que ellas son incapaces de regir las relaciones humanas de trabajo, donde el hombre no constituye una cosa, el trabajo humano no es una mercancía y los contratos de derecho como con los cuales se ha querido asimilar al contrato de trabajo que rigen operaciones relativas a cosas, objetos, mercancías.”

Por lo que debemos tener claro es que al ser el Derecho de Trabajo un derecho esencialmente humano y protector de trabajador, por consiguiente, el trato de trabajo tiene que revestir las características de este derecho, tratándose de uno de los institutos naturales nacidos de esta nueva disciplina jurídica.¹³

Nos remitimos a la Suprema Corte de Justicia, respecto a la naturaleza del Contrato de Trabajo mediante Sentencia del año 1971 B.J. 731 p. 2938, dejando la situación clara, en efecto indica “que en estado de nuestro derecho laboral en relación de las clases de contrato de trabajo, resultante de los artículos 15 y 16 del Código de Trabajo, se debe presumir hasta prueba en contrato, que toda prestación de servicios personales configura, entre el que lo presta y a quien le es prestado, un trato indefinido, quedando a cargo de quien alegue que se trata de otro tipo de contrato, la prueba de su alegato”¹⁴

¹³ Hernandez Rueda, Luipo Op. Cit. P.237

¹⁴ BJ 731 p.2938, 1971

1.5- Caracteres del Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo reúne los siguientes caracteres similares a algunos contrato de derecho Civil, en los que tenemos:

- a. **Consensual:** para su formación basta con el simple acuerdo entra las partes, donde el contrato de trabajo no esta sujeto a forma alguna para su validez, pudiendo convenirse verbalmente o por escrito. Sin embargo el consentimiento de las partes a diferencia de lo que sucede con los contratos de derecho Civil, se encuentra ampliamente limitado, tanto en lo que se refiere a las obligaciones respectivas de las partes, determinada por una extensa reglamentación, como respecto a la libertad de escoger la contra-parte.
- b. **Sinalagmático:** porque impone obligaciones reciprocas a ambas partes contratantes, tanto una obligación de hacer, que consiste en la prestación de servicios por parta del trabajador, a cambio de una remuneración cuya obligación recae sobre el patrono.
- c. **Título oneroso:** el pago de un salario es condición indispensable para la validez del contrato de trabajo. Todo trabajador se obliga porque aspira a recibir un salario a cambio de su trabajo, que el otro no paga porque recibe cambio una prestación de servicios.
- d. **Intuitu personae e intuitu pecuniae:** el contrato se realiza a título personal con la relación al trabajador, de ahí que la muerte de este será causa de su terminación y de que el no pueda hacerse sustituir ni hacerse auxiliar en su labor sin el previo consentimiento de su patrono. En cambio, el contrato se realiza Intuitu pecuniae frente a l parto, lo que

explica su continuidad a pesar de la sustitución de este y que la muerte del empleador no provoque indefectiblemente su terminación.

e. **Comunicativo:** porque sus obligaciones esenciales se determinan en el momento de concluirse el contrato.

f. **De ejecución sucesiva:** el contrato se ejecuta con el transcurso del tiempo, lo que afecta necesariamente las consecuencias de una resolución.

g. **De adhesión:** las partes son profundamente desiguales desde el punto de vista de su situación económica, lo que permite al patrono imponer sus condiciones. Esta desigualdad económica generó graves abusos en el pasado, obligando a la intervención legislativa cuyo desarrollo provocó el nacimiento del derecho de trabajo. En la actualidad, amas que un contrato de adhesión, el contrato de trabajo puede calificarse como un contrato dirigido, puesto que sus principales obligaciones se encuentran determinadas por el legislador.

1.6 Elementos constitutivos del Contrato de Trabajo

1.6.1 Prestación de Servicios

Es la obligación esencial que pesa sobre el trabajador, donde la naturales de las labores, son indiferentes en la formación del contrato, de las que pueden ser manuales o intelectuales, donde estas pueden ser ejecutadas por un administrador, por un alto empleado de la empresa o emanar de una simple peón. En fin cualquier tipo de trabajo puede ser el objetivo de esta clase de contrato.

Las prestaciones de servicios deben reunir las siguientes condiciones:

1. **Personal:** los individuos que ofrece a una persona los servicios de otra actúan como intermediario y no se reputan trabajadores.

Estas exigencias del servicio personal impide que el trabajador puede hacerse sustituir por otro o utilizar uno o más auxiliares en la ejecución de su trabajo.¹⁵ Cualquier sustituto o auxiliar que el trabajador desee utilizar debe contar con la aprobación previa del patrono, mediante una comunicación con las condiciones en el prestara sus servicios.¹⁶ Sin embargo, la aprobación se reputa tácitamente otorgada desde el momento en que el sustituto o los auxiliares ejecutan su trabajo con conocimiento y sin objeción del patrono o de sus representantes.

2. **Voluntario:** el trabajador debe prestar sus servicios voluntariamente, esto es, en virtud de un contrato consentido libremente.
3. **A favor de una persona privada:** esto quiere decir, que la debe constituir un individuo de carácter privado, porque las relaciones del Estado, los municipios y las instituciones autónomas con su personal no se rigen por las leyes

¹⁵ Art. 2 Código de Trabajo

¹⁶ Art. 22 Código de Trabajo

laborales. El personal de estas entidades esta sujeto al estatuto del empleado y funcionario publico.

1.6.2 Una Remuneración:

El servicio personal es prestado mediante una remuneración, ya que sin esta no existe el contrato de trabajo. En principio la remuneraciones la contrapartida del trabajo realizado, sino se trabaja esta son se paga, porque en la actualidad hay ocasiones que el patrono esta obligado a pagar el salario, a pesar de no haber recibido el trabajo de su asalariado, como por ejemplo las vacaciones, el descanso pre-natal.

En consecuencia, tenemos que decir que resultar indiferente las modalidades en que se realiza la remuneración, por ende, poco importa que el salario sea pagado pro tiempo, por labor rendida o pro tarea, destajo o ajuste, que se reciba un salario fijo o una remuneración variable, asimismo no importa el momento de la remuneración, porque recibe además otros ingresos pro su participación en los beneficios de la empresa.

1.6.3 La Subordinación:

La subordinación es el elemento determinante del contrato de trabajo, tiene un sentido técnico, económico, social y jurídico. Se caracteriza, según el criterio de Corte de Casación, cuando el patrono tiene la facultad de dirigir a actividad personal del trabajador, dictando normas, instrucción y ordenes para todo lo concerniente a la ejecución de su trabajo.

El concepto de subordinación, no se encuentra legalmente establecido en nuestro código de trabajo, pero la doctrina universal establece en que la subordinación es el elemento esencial que tipifica el contrato de trabajo. De modo que podríamos definir la subordinación como el elemento original del contrato de trabajo, donde se establece, según la doctrina que la *dependencia* y la *dirección* son características esenciales que denotan el estado de subordinación, donde la primera demuestra que el trabajador se encuentra, dentro de los límites de su labor, sujeto a toda orden de su patrono lo que hace de esta situación la facultad de dirigir, (segunda), el trabajo de su subordinado.

Con respecto a estas características, Caballeras* nos dice que la *dirección* presenta un carácter técnico, mientras que la *dependencia* revela índole jurídica. Mientras que Rafael Albuquerque, por su lado nos dice que es de opinión contraria porque sostiene que “*la dirección es una simple consecuencia de la dependencia, de cuya integración surge el lado de la subordinación*”. Donde esta última debe de interpretarse desde el punto de vista de las condiciones de trabajo y no desde el punto de vista técnico.

1.6.3.1 Elementos de la subordinación.

Estos elementos, ayudan a investigar la naturaleza jurídica del contrato, es decir, son los que sirven para determinar la presencia del lazo de subordinación, en los que se encuentran:

1. **Lugar de trabajo:** el trabajador subordinado deberá ejecutar su labor en los locales de la empresa, a diferencia de los independientes que trabajan en su propia oficina o establecimiento.
2. **Horario de Trabajo:** la subordinación exige, en la generalidad de las ocasiones, el cumplimiento de un horario, durante el cual se encuentra el trabajador a la disposición de su patrono.
3. **La exclusividad:** esta se exige para ciertos tipos de trabajadores, que consiste en prestar servicios a un solo patrono, nuestra legislación permite de acuerdo a lo pactado entre las partes, el trabajar con varios patronos.
4. **Suministros de materias primas, maquinaria e instrumentos de trabajo:** al haber una subordinación, se recibe comúnmente las materias primas de mano de su patrono y presta sus servicios con las maquinarias e instrumentos que son propiedad de este.
5. **Ausencia de personal dependiente:** la persona que trabaja bajo una dependencia de otra y esta no cuenta con asalariados, puede presumirse como trabajador subordinado.

1.7 Requisitos del Contrato de Trabajo

Podemos decir que existen dos requisitos esenciales necesario a los fines de conformar el contrato de trabajo y producir los efectos a que esta llamado todo contrato. Estos se conoce como de fondo y forma.

a. Los requisitos de fondo

Los requisitos exigido por la ley para los demás contrato de carácter civil son los mismo, que requieren el derecho del trabajo, para su formación, estos los constituyen el consentimiento, la capacidad, el objeto cierto y causa lícita.

1. **El consentimiento:** es la forma libre y voluntaria que interviene de la parte contratante a los fines de convenir, es decir que actuá con libertad absoluta, sin presión ni constreñimiento de ninguna especie, donde es el acto de voluntad, sin violencia alguna, el que acciona el convenio o pacto para configurar el contrato de trabajo.
2. **La capacidad:** es el estado de discernimiento, razonamiento y edad con que debe actuar la parte contratante, en relación con el contrato de trabajo, la mayoría de edad se alcanza a loas dieciséis (16) años. Tanto el hombre como la mujer tienen igual capacidad para ejecutar el contrato de trabajo.
3. **El objeto cierto:** El objeto cierto en materia contractual laboral lo constituye la prestación del servicio contratado. Debe ser claro, preciso, y determinado, lo que en realidad otorga la certeza del objeto del contrato. Esto no implica que el trabajador pueda hacer varios o distintas cosas como parte de la prestación del servicio o una sola dentro de esta prestación.
4. **La causa lícita:** Estriba en determinar que el objeto del contrato de trabajo debe estar permitido por la ley. Esta ley puede ser de orden publico o de carácter puramente laboral.

b. Requisitos de la forma

El código actual restringe la libertad que tenían las partes contratantes para pactar de forma verbal o escrita según lo conviniera. Donde se establece que tanto el contrato por cierto tiempo como para una obra o servicio determinado, deberán redactarse por escrito.¹⁷

De todo contrato escrito se expedirán cuatro originales, uno para cada parte y dos para la secretaria de Estado de Trabajo.¹⁸ Todo contrato de trabajo se presume por tiempo indefinido. Ya sea por la razón de no haberse hecho el escrito exigido por el artículo 34° para los contratos por cierto tiempo o para una obra o servicio determinado. Cuando con el escrito se haya desnaturalizado la real existencia del contrato, otorgándole una categoría distinta al verdadero contrato pro tiempo indefinido.

*Es el caso de incumplir con las disposiciones de la naturaleza del servicio; sustitución provisional de un trabajador, en caso de licencia o conveniencia a los intereses del trabajo, que exige el artículo 33° del código para que el contrato pueda ser por cierto tiempo.

1.8 Presunción de Existencia del Contrato de Trabajo

Al momento de que una persona presta sus servicios a otra, se presume que existe entre ambas una subordinación y solo en ausencia del mismo no se forma el contrato de trabajo. El código de trabajo en su artículo

¹⁷ Art. 34, Código de Trabajo

¹⁸ Art. 22, Código de trabajo

15. crea una presunción, *juris tantum*, de existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y aquel a quien le es prestado.

Esta presunción libera de prueba al trabajador, donde todo el empleador que niegue la existencia del contrato, es a quien le corresponde establecer la existencia de una de las situaciones previstas en el artículo 5. del C.T. o la existencia de cualquier otro contrato excluyente de las normas laborales.

En consecuencia, al momento de iniciar una relación de trabajo, se presume que las partes ha contratado, aun en el caso de que declaren han contratado, donde solamente se puede lleva a cano la destrucción de este presunción, es demostrado que es la relación de trabajo, no es sino un convención de otra naturaleza, diferente al contrato de trabajo.

Con relación a la celebración del contrato de trabajo, nuestra legislación laboral establece en su artículo 19. “cualquiera de las partes puede exigir de al otra que el contrato celebrado verbalmente se formalice por escrito y en coso de negativa, dirigirse al departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, para que cite a la otra parta con el objeto indicado...”

1.8.1 La capacidad del menor:

En nuestra legislación laboral, el artículo 16 establece que “Todo menor emancipado o el menor no emancipado que haya cumplido dieciséis años de edad, se reputa mayores de edad para los fines del contrato de trabajo, de la misma forma, el menor no emancipado mayor de catorce años y menor de dieciséis puede, con al autorización de su padre o de su madre o de aquel de estos que tengan sobre el menor la autoridad, o a la falta de

ambos de su tutor, celebrar contratos de trabajo, percibir las retribuciones convenidas y las indemnizaciones fijadas por la ley o establecidas por el tribunal y ejercer las acciones que de las relaciones de trabajo se deriven en caso de discrepancia de los padres o a falta de estos, el juez de paz domicilio del deudor puede conceder la autorización.”¹⁹

1.8.2 La capacidad de la mujer

La mujer goza de los derechos y privilegios y tiene los mismos deberes que el trabajador masculino, en otras palabras, tiene plena capacidad para celebrar el contrato de trabajo, percibir las retribuciones convenidas y ejercer todos los derechos y acciones que la ley acuerda al trabajador.²⁰

1.9 Clasificación del Contrato de Trabajo

En nuestra legislación se establecen dos grupos, los denominados contratos típicos y atípicos o especiales, donde a la vez reciben subclasificaciones en función de la prestación del servicio o de las personas que lo integran, por lo que tenemos:

¹⁹ Art. 16 Código de Trabajo

²⁰ Art. 18 Ibis

1.9.1 Contratos de trabajo típicos

Los denominados típicos, se agrupan en tres categorías, a saber, los contratos de trabajo por tiempo indefinido, los contratos de trabajo por cierto tiempo y los contratos de trabajo por una obra o servicio determinados.²¹

1.9.1.1 Contrato por tiempo indefinido

Se encuentra establecido en el artículo 26°, que reza “cuando los trabajos son de naturaleza permanente el contrato que se forma es por tiempo indefinido.”

Estos trabajos permanentes que conforman el contrato de trabajo por tiempo indefinido, requieren que sean interrumpidos, esto significa que el trabajador debe prestar sus servicios todo los días laborables, sin otras interrupciones que las acordadas por ley.²²

1.9.1.2 Contrato por cierto tiempo.

El contrato por cierto tiempo ha de cumplir con las exigencias taxativas que enumera el artículo 33°, que son:

- i. Si es conforma a la naturaleza del servicio que va a prestar.
- ii. Si tiene por objeto la sustitución provisional de un trabajador en caso de licencia, vacaciones o cualquier otro impedimento temporal

²¹ Asrt. 25 Código de Trabajo

²² Art 28. Código de Trabajo

iii. Si conviene a los intereses del trabajador.

Este contrato deberá hacerse por escrito con las formalidades requeridas, en caso contrario se presume hecho por tiempo indefinido.²³

1.9.1.3 Contrato de Obra o Servicio Determinado

La naturaleza del trabajo a prestar es el factor principal para determinar cuando hay un contrato de trabajo para una obra o servicio determinado.

Es mejor conocido, cuando podemos expresar que estos contratos con los que se conforman en materia de construcción, de obras, llámese estas carreteras, presas, escuelas, hospitales, etc.

El código dispone, que este contrato se transforma por tiempo indefinido, una vez que el trabajador labore sucesivamente con el mismo empleador en más de una obra determinada con solo un intervalo no mayor de dos meses entre la construcción de las obras.²⁴

1.9.2 Contrato Atípicos o Especiales

Son aquellos que por las circunstancias en que se ejecutan tienen un tratamiento particular dentro del código de trabajo.

²³ Art. 34, parte infine. Ibis

²⁴ Art. 31 Código de Trabajo

Estos se conocen como Del Trabajo de los Domésticos; Del trabajo a Domicilio; Del trabajador del Campo; De los Transportes; Del Contrato de Enrolamiento; De los Vendedores y Viajantes de Comercio.

1.9.2.1 Trabajadores Domésticos

Los trabajadores domésticos son los que se dedican de modo exclusivo de forma habitual y continua a labores de cocina, aseo, asistencia y demás, propias de un hogar o de otra sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el empleado o sus parientes. No son domésticos los trabajadores al servicio del consorcio de propietarios de un condominio.²⁵

Este contrato se tipifica por carecer de actividad económica lucrativa para el empleador y por la razón de que “tanto la habitación como la alimentación del trabajador, pueden formar parte de su salario hasta un equivalente del 50% de su salario, asimismo no está sujeto a un horario, pero debe disfrutar de los días de descansos consignados semanalmente”²⁶

1.9.2.2 Trabajo a Domicilio

El trabajo a domicilio es el que se ejecuta fuera del local de la empresa del empleador en la residencia u otro local del trabajador, pero por cuenta de una o más personas físicas o morales llamadas empleadoras.²⁷

²⁵ art. 258 Código de Trabajo

²⁶ Art.260, Ibis

²⁷ Art 266 Código de Trabajo

Se caracteriza porque presta su servicio en su vivienda familiar, junto a su familia o en cualquier otro lugar o taller que ha sido seleccionado por el trabajador.²⁸

1.9.2.3 Trabajo del Campo

Son trabajadores del campo, todos los propios y habituales de una empresa agrícola, agrícola industrial, pecuaria o forestal.²⁹

Se caracteriza por la razón de efectuar los trabajos afuera de las actividades industriales o comerciales de la empresa agrícola y en que la jornada de trabajo podrá extenderse hasta diez horas diarias.

1.9.2.4 Contrato de los Transportes

El código divide los servicios que se prestan en vehículos destinados a transporte terrestre y aquello que se efectúan por vía marítima a bordo de las embarcaciones, establecidos en los artículos 283° en adelante. Haciendo a su vez las subdivisiones entre transporte marítimo y el denominado *contrato de Enrolamiento*, que también rige las relaciones a bordo entre los empleadores y la dotación de las embarcaciones.

1.9.2.5 De los vendedores y Viajantes de Comercio

Esta categoría comprende a los viajantes, vendedores, propagandistas, promotores de venta y quienes realizan actividades similares, siempre que su

²⁸ Art. 268 Ibis

²⁹ Art 277 Ibis

servicio sea prestado de manera permanente, bajo el concepto de subordinación y a un empleador.³⁰

1.9.2.6 De los Minusválidos

Los artículos 314 al 316 se expresan sobre el contrato de trabajo de los minusválidos, sin embargo, la redacción no es suficiente ni explicativa para comprender sus características propias y deja el asunto para que el poder Ejecutivo por decreto o reglamento establezca estas modalidades.

1.10 Fuentes del Contrato de Trabajo

El régimen jurídico del contrato de trabajo, se encuentra determinado por la ley, la jurisprudencia, los pactos colectivos, los usos y las costumbres y el reglamento interior.

1.10.1 La ley:

Nuestro código de trabajo, constituye la fuente principal de régimen jurídico del contrato de trabajo. Se encuentra establecido en su libro primero, constando de diversos títulos, en los que podemos apreciar su concepción, clasificación la formación y la prueba, los derechos y obligaciones de las partes, la suspensión, a modificación y terminación, en los siguientes libros expresan lo concerniente a su regulación tanto privado como oficial en diversas condiciones.

³⁰ Art. 309 Código de Trabajo

1.10.2 La Jurisprudencia

La jurisprudencia es el conjunto de normas que determinan un criterio acerca de un problema jurídico omitido u obscuro en los textos positivos, en tanto que la jurisprudencia es la creadora de normas de carácter jurídico, ante toda presencia de conflicto surgido por una insuficiencia legal presentada.

1.10.3 Los Pactos Colectivos:

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo surgen para mejorar las condiciones de trabajo, estos pueden modificar de pleno derecho los contratos de trabajo de todo trabajador siempre que lo favorezca, siendo de esta manera una verdadera fuente del régimen jurídico del contrato de trabajo.

1.10.4 Los Usos y las Costumbres:

Los usos y las costumbres constituyen la práctica, el estilo o modo de obrar colectivo o generalizado que se ha introducido imperceptiblemente y ha adquirido fuerza de ley. Constan de dos características, que son la reiteración, que es la repetición de manera constante y uniforme; y la generalidad, que significa que la práctica se haya extendido.

1.10.5 Reglamento Interior

El reglamento interior también llamado reglamento interno, es el conjunto de disposiciones que tienen por objeto organizar las labores de una empresa, en la que se establecen normas de orden técnico y administrativo, medidas disciplinarias y formas que se aplican, prescripciones referente a la forma, día y lugar de pago, etc.



Capítulo II

2.1-Terminación del Contrato de Trabajo

Desde el punto de vista terminológico existe una confusión en la calificación del fenómeno jurídico que se refiere a la terminación del contrato de trabajo, usando diferente expresiones, como son la extinción, disolución, resolución, rescisión, revocación, ruptura, etc.

Benitez de Lugo expresa que la expresión correcta es *disolución*, puesto que al disolverse no se hace sino desatarse, separarse o deshacerse un lazo o vinculo que estaba usando y que debiera haber seguido estándolo con arreglo a la naturaleza jurídico-política del mismo y de los principios formativos leales en orden a su seguridad, permanencia o continuidad que le dan vida.³¹

Por otro lado tenemos que Cabanellas nos dice que en la doctrina y la legislación positiva se encuentra una terminología no ajustada a la realidad la figura jurídica que se ha intentado bosquejar, donde se inclina por la extinción del contrato por ser un rotulo mas elástico y certero en la materia.³²

Mientras que el laborista Rafael Calderas nos afirma que lo mas técnico es hablar de *terminación de la relación de trabajo* y no del contrato de trabajo “porque las consecuencias jurídicas se operan cuando la situación de hecho, es decir, la colaboración real existente entre el patrono y el trabajador, cesa definitivamente”. Fundamentándose en que el contrato puede terminar pero si es reemplazo inmediatamente por un nuevo entre las partes, quedan latentes las consecuencias de la terminación; estas operan cuando la obligación se extingue; lo que generalmente ocurre cuando se pone fin a la ultima relación contractual de las que consecutivamente hayan existido entra

³¹ Citado por Cabozos Flores, Baltasar, Op. Cit. p. 286

³² Citado por Cabozos Flores, Baltasar Op. Cit. P.286

las partes o a la situación extra-contractual que excepcionalmente hayan engendrado la relación laboral.³³

Por *terminación*, debemos entender que es la cesación de sus efectos a partir de determinado momento, lo cual viene a significar que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen la obligación de prestar el servicio subordinado.

Algunos autores utilizan estas terminologías indistintamente, lo cual debemos decir que tienen cada una de ellas una aplicación muy particular, en la que tenemos que hacer su distinción.

Por un lado esta la disolución, que equivale a deshacer, nulidad, que conlleva una anulación y da a entender que nunca estuvo existencia algún momento, mientras que extinción también es utilizada para referirse al rompimiento del contrato de trabajo, pero en sentido estricto del término equivale a la pérdida de los derechos perteneciente a un particular.³⁴

Mientras vemos que la palabra revocación es incorrecta, pues no abarca todas las causas de terminación, donde la misma solo designa el acuerdo mutuo que suprime un vínculo que aun no ha comenzado a ejecutarse.³⁵

Por resolución, se entiende que es la terminación del contrato por el acuerdo de las partes o por decisión del juez, don de la franceses también

³³ Calderas, Rafael Derecho del Trabajo. TI 2ed. Edit. El atenco, Buenos Aires 1960 p.346

³⁴ Alburquerque, Rafael "Derecho del Trabajo", TII p.115 1997 edic lozano

³⁵ Mazued H y J "lecons de Droit Civil". TII 2ed. Paria 1962, p677

usan la locución resiliación, que no tienen traducción al castellano, APRA identificar a una resolución que solo tiene efecto para el porvenir, como sucede en un contrato de ejecución sucesiva como es el de trabajo. Ambas voces difieren de la nulidad, pues si esta sanciona un vicio del nacimiento del contrato, aquellas destruyen un contrato válido.³⁶ Mientras que por rescisión se entiende que es la sanción que pone fin a un contrato afectado de vicio de lesión.

El jurista Néstor de Buen, indica que la terminación puede obedecer a varias causas, donde dice que algunas son previsibles y se pueden haber determinando desde el momento en que se constituyó la relación. Otras son naturales: así la incapacidad o la muerte del trabajador o simplemente económica y por último, la terminación puede ser el resultado de una decisión unilateral o de un acuerdo de las partes.³⁷

2.2-Distintas Causas de terminación del Contrato de Trabajo

En nuestro código de trabajo nos encontramos que se utiliza la terminación vocablo con que se designan las diferentes causas de finaliza el contrato de trabajo, donde reza así: “el contrato de trabajo puede terminar sin responsabilidad o con responsabilidad para las partes.”³⁸

La ley reúne las distintas causas de cómo dar término al contrato de trabajo, en dos grandes grupos:

³⁶ Alburquerque Rafael Ob. Cit p.115

³⁷ De Buen, Nestor Op. Cit p.66

³⁸ Art 67, Código de Trabajo

1. **Las que ponen fin al contrato de trabajo sin responsabilidad alguna de las partes:** Mutuo consentimiento por ejecución del contrato o por al imposibilidad de ejecución.
2. **Las que ponen fin al contrato de trabajo con responsabilidad para las partes:** Por desahucio, por despido del trabajador y pro la dimisión del trabajador.

Debemos destacar que en el primer grupo, según nos dice el doctor Alburquerque, que habla de la no responsabilidad de las partes, entraña una cierta confusión explicando que en “la imposibilidad de ejecución no compromete la responsabilidad de las partes, el empelado esta obligado a pagar una asistencia económica al trabajador que pierda su empleo”³⁹

Por otra parte, nos dice que “en el caso fortuito o de fuerza mayor puede llegar a comprometer la responsabilidad del empleador si este nos reconstruye la empresa con las sumas que recibe por concepto de seguro”.⁴⁰ Y en cuanto a la ejecución del contrato se puede obligar al empleador a pagar el auxilio de cesantía, cuya naturaleza es la de una indemnización por reparación de daños y perjuicios, cuando el trabajador tiene por objeto intensificar temporalmente la producción o responde a circunstancias accidentales de la empresa, o su necesidad en cierto tiempo, si se prolonga por un periodo de tres o más meses.⁴¹

³⁹ Art.82 Código de Trabajo

⁴⁰ Art 74. Código de Trabajo, parte in fine

⁴¹ Art 32, Ibis

2.2.1 Clasificación según su origen de la causa de la terminación del contrato:

Según el origen de la causa, podemos mencionar la clasificación estructurada sobre la terminación del contrato, donde encontramos:

- a. **Por la voluntad de una o ambas partes:** dentro de la voluntad de una de las partes, en las que se encuentran el desahucio, despido y dimisión. Y por otro lado por voluntad de ambas partes, en la que están el mutuo acuerdo, ejecución de la obra o prestación del servicio, cumplimiento del plazo cierto.
- b. **Hechos ajenos a la voluntad de las partes:** que a su vez se subdivide en propias de la empresas, en las que se encuentran el caso fortuito o de fuerza mayor quiebra, cierre de la empresa o reducción definitiva de su personal, agotamiento de la materia prima, muerte o incapacidad del empleador. Y por otro lado están las propias de la persona del trabajador, que consta de incapacidad, muerte, ausencia injustificada por un año jubilación, huelga ilegal.

De lo antes mencionado, podemos extraer la siguiente clasificación de las causas que el ponen fin al contrato de trabajo.

1. Por voluntad de las partes
2. Por causas ajenas a la volunta de la partes.
3. Por voluntad de una de la partes.

2.2.2 Voluntad de las partes.

Las partes generalmente, son libre de disolver el contrato de trabajo mediante el mutuo consentimiento, tomando en cuenta ciertas modalidades que son: Por condiciones o cláusulas contenidas en el mismo o por el simple transcurso del tiempo; y por el recíproco disenso.

Con relación a las condiciones o cláusulas estipuladas en el contrato, destacamos que las partes pueden establecer ciertas causales de la terminación del contrato de trabajo que deben ser cumplidas por ellas en caso de que se produzcan, donde la buena fe este presente al momento en que obligan las contratantes a convenir y a todo lo que emane de la naturaleza de la relación jurídica.

Por el simple transcurrir del tiempo o por cumplimiento del objetivo del contrato, encontramos que en los contratote de duración determinada, es causa de extinción la expiración del plazo establecido inicialmente por las partes, por otra parte vemos que en los contratos de terminación de obra o labor contratada su termino se verifica legalmente cuando la misma concluye.

Y por último esta el mutuo disenso, donde lo podemos definir como el modo de finalizar las obligaciones por acuerdo de las mismas partes que las han contraído, siempre que no atenten contra normas de orden publico, no se encuentra viciado por dolo, error, violencia. “Se requiere para su validez que el mutuo consentimiento se haga por escrito ante el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones o ante notario publico.”

⁴²De modo que de no ventilarse por estas autoridades competentes carecerá el acto de validez.

2.2.3-Causas ajenas a la voluntad

Estas causas, como su nombre lo indica no provienen de la voluntad de las partes, sino que provienen de una imposibilidad de ejecución del contrato de trabajo, en las que podemos mencionar: los casos fortuitos o fuerza mayor, la muerte del trabajador o por acontecimientos que su propia naturaleza impiden la continuación de las prestaciones laborales, las cuales están establecidas en nuestro código de trabajo en sus artículos 74 y 82 respectivamente. Por otro lado hay que añadirle a estos sucesos, por mandato expreso de la ley “la terminación de la temporada en las empresas de funcionamiento estacional”.⁴³

Como vemos, estos acontecimientos pueden afectar tanto a la persona del trabajador, a la persona del empleado o a la empresa, según la imposibilidad que se presente.

En cuanto a los hechos de la persona del trabajador tenemos: la muerte, inhabilidad o incapacidad del trabajador. Por un lado esta la muerte, que constituye una causa legal de terminación del contrato de trabajo, sin ninguna formalidad alguna, por otro lado esta la inhabilidad que se puede provenir de una imposibilidad de desempeñar una determinada actividad o de una enfermedad física.

⁴² Art.71 Código de Trabajo

⁴³ Art.29 Código de Trabajo

Mientras que la incapacidad, como un resultado de un accidente de trabajo habrá una extinción de la relación solo si se trata de una incapacidad absoluta y permanente, mientras que lo habrá una suspensión de los efectos del contrato de trabajo si la incapacidad es relativa.

Con relación a la persona del empleador, encontramos la cusa de muerte y al incapacidad, donde estas en principio, no extinguen al contrato de trabajo, porque están puede seguir operando con un sucesor o un sustituto. En cambio, “cuando la muerte o incapacidad tengan como consecuencia la terminación del negocio, puede hablarse de la extinción del vinculo laboral”.⁴⁴

Siguiendo con las causas, tenemos los acontecimientos relacionados con la empresa, que vienen siendo todo hecho de fuerza mayor o caso fortuito, que tarta de todo acontecimiento impredecible e inevitable, que impiden la cumplimiento de la obligación; la quiebra, donde la doctrina divide, donde algunos por un lado sostienen el criterio de extinción al quebrar la empresa porque “el contrato de trabajo se duda en reciprocidad de confianza, donde priva de administrar la empresa la parte quebrada”⁴⁵ y por el otro lado son de opinión de que la quiebra no liquida las realcote laborales, porque si el establecimiento subsiste, a despecho de las vicisitudes de la quiebra, las relaciones de trabajo se destruyen, en consecuencia, explican que “hay continuidad en las prestaciones de los servicios, el síndico

⁴⁴ Art.28 No. 1 Codigo de Trabajo

⁴⁵ De Litala, citado por Caballenas. Guillermo ob. Cit. p.277

constituye a patrono en quiebra y al industria y el comercio son permanente
sua vínculos, a ese efecto determinadas.⁴⁶”

Mientras que el agotamiento de materia, nuestro código de trabajo en su artículo 82 numeral 4. reza: “por agotamiento de la materia prima objeto de una industria extractiva” debemos tener claro que solamente se puede llevar a cabo , al reunir las condiciones siguiente: por un lado, que se trate de un industria extractivas, lo que impide a una empresa de cualquier otra naturaleza acogerse a este modo y por rito que la materia prima se agote, es decir ye se termine. Y el cierre definitivo y su reducción de su personal del riesgo empresarial, cuya responsabilidad como cauda de terminación del contrato de trabajo.⁴⁷

2.2.4 Por Voluntad De Una De Las Partes:

Las partes tiene la facultad de poner termino de manera unilateral el contrato celebrado, de modo que tanto el empleador como el trabajador pueden recurrir a esta forma de terminación del contrato de trabajo, ya sea que se alegue o no la justa causa. En las que podemos mencionar, *el despido*, que es la terminación por la voluntad unilateral del empleador, cuando el trabajador ha incurrido en falta grave e inexcusable.⁴⁸

Por otro lado esta el *desahucio*, que es todo acto por el cual una de las partes, mediante aviso previo a la otra y sin alegar causa, ejerce el derecho

⁴⁶ Boheme, ciatdo por caballenas, Guillero Op. Cit p.277

⁴⁷ Art82. No. 5 Codigo de trabajo

⁴⁸ Art.87 Codigo de Trabajo

de poner termino a un contrato por tiempo indefinido.⁴⁹ Y la **dimisión**, que es, el tema que nos respecta y dedicaremos un capitulo mas adelante, podemos decir que es la resolución al contrato de trabajo por la voluntad unilateral del trabajador⁵⁰. Es justificada cuando el trabajador prueba la existencia de una de las justas previstas en el artículo 97. del código de trabajo.

⁴⁹ Art. 75 Código de Trabajo

⁵⁰ Art 96 Código de Trabajo

CAPITULO III

Capítulo III

La Dimisión del Trabajador en el Derecho Dominicano

3.1 Nociones Generales

3.1.1-Terminología

Existen diferentes términos para designar la figura jurídica que comprende la forma de terminación del contrato de Trabajo por parte del trabajador, cuando se le atribuye un hecho imputable al patrono.

Por un lado tenemos el despido indirecto, que según Russomano, constituye un acto del empresario por el cual se crean condiciones que imposibilitan la continuidad de las prestaciones de los servicios, donde el patrono no declara la rescisión contractual; pero, viola sus deberes legales y contractuales, colocando al trabajador en situación tal, que este no puede continuar trabajando en la empresa, so pena de perjuicios morales y económicos.⁵¹

Por otro lado vemos que la definen como el despido por el trabajador, expresando que constituye la extinción voluntaria unilateral creada por iniciativa del trabajador.⁵² En adición Alonso Olea, establece que la denominación de despido por el trabajador, no puede conducir a error y que es plenamente correcta, pues dimisión se utiliza generalmente en relación con cargos políticos o cargos de elección, en cambio, nos dice, como el

⁵¹ Citado por Caballenas, Guillermo Op. cit. P.247

⁵² Bayon Chacion, G y Perez Botija, E "Manual de Derecho de Trabajo", 1990 p 507-508

trabajador igual se despido es despedido, como ocurre con el que emprende un viaje.⁵³

Mientras que Cabanellas, nos habla de la renuncia, que “es la manifestación de voluntad hecha por le trabajador de ponerle fin al vinculo que le une con el patrono y es puede ser igualmente justificada o injustificad”⁵⁴

En nuestro Código de Trabajo vemos que se utiliza la terminología Dimisión para darle terminación al contrato de trabajador parte del trabajador, donde dicho articulo reza de la siguiente manera:

“Dimisión es la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del trabajador.

Es justificada cuando el trabajador pueda la existencia de una justa causa prevista al respeto en este código.

Es justifica en el caos contrato.

Se reputa inexistente y en consecuencia no extinguirá los derechos que el trabajador haya adquirido, cuñado lo que realmente se ha operado es un traspaso, cambio o transferimiento del trabajador a otra empresa, entidad o empleador, con fines fraudulentos.

Se presume siempre el fraude en perjuicio de los derechos del trabajar cuando el traspaso, cambio o transferimiento de ésta ha tenido lugar a otra empresa, entidad o empleador que sea una filial de la empresa son la cual opera el traspaso o cambo, o que mantenga con ella afinidad o vinculación

⁵³ idem p.508

⁵⁴ Cabamellas. Guillermo Ob. Cit p.18

en el desenvolvimiento de sus actividades o negocios, o integre con ella un solo conjunto económico.”

Por lo que partimos que es una reproducción textual del artículo 85 del código de trabajo del 1951, donde la ley 4282 de 1955 agregó los párrafos III y IV al artículo 85 (hoy 96) del código de trabajo, que en realidad debieron haberse agregado a la reforma que dicha ley introduce al artículo 57 del código de trabajo de 1951, (hoy 63).

Tratándose de situaciones en las cuales se protege el derecho de los trabajadores frente a traspaso, cambio o transferencia a otra empresa, con fines fraudulentos, presumiéndose que el fraude en perjuicio de los derechos de los trabajadores en la situaciones previstas en el párrafo IV, ha tenido lugar a otra empresa o entidad filial del empleador sustituido o que mantiene con este afinidad o vinculación en el desenvolvimiento de sus actividades o integra con ella un solo conjunto económico.

Dicha ley introduce por primera vez en nuestro derecho la idea del grupo de empresas y su calificación como un solo empleador, reconociendo, de paso, los derechos del trabajador dentro de la empresa.

Por lo que la reforma de 1992 debió incluir estos párrafos como párrafo del artículo 63, porque guardan estrecha relación con previsiones del artículo 13 y 63 del código de trabajo.

En donde la OIT opino que “teniendo en cuenta las propuestas formuladas con la relación al artículo 13, lo mismo que lo dispuesto en el artículo 67, los dos últimos párrafos de este artículo parecerían innecesario.”

Etimológicamente la palabra *dimisión* esta compuesta por los términos *dimisio*, *onis*, que significan renuncia, dejar, abandono de un derecho que se posee.

Por otro lado esa figura en el *Derecho Publico* se define como el acto en le cual un gobernante o un agente administrativa manifiestan su voluntad de abandonar sus cargos o funciones.

3.1.2. Concepto

La dimisión, es definida por el legislador dominicano como “la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del trabajador.”⁵⁵

Vemos que el doctor Lupo Hernández Rueda, la define como “el derecho reconocido al trabajador de rescindir al contrato de trabajo cuando el empleado incurrido en faltas graves e inexcusables”⁵⁶

Mientras que el jus laborista argentino Ernesto Krotoschin dice que es “la declaración unilateral de una de las partes, dirigida a otra y recibida por esta que tiene por objeto la terminación del contrato.”⁵⁷

⁵⁵ Art 97 Código de Trabajo

⁵⁶ Hernández, Rueda, Lupo Op Cit p.530

⁵⁷ Krotoschin, m Ernesto “tratado de Derecho de Trabajo, Bs. AS, Tomo I, V, 1995 p.99”

Por otro lado tenemos que para Néstor De Buen, “es el derecho por medio del cual el trabajador podrá separarse de su trabajo, alegando una justa causa, teniendo derecho a que el patrón lo indemnice.”⁵⁸

Roberto Pérez Paton, con relación a la concepción de dimisión, la ve como “la denuncia que puede hacer el trabajador, cuando decide disolver el vínculo”.⁵⁹

En otra palabra, podemos decir que a la dimisión es toda una prerrogativa que tiene el trabajador terminar por voluntad propia al contrato de trabajo, alegando nuestra legislación laboral.

3.1.3- Caracteres y efectos

- 1 La dimisión, constituye una manifestación de la voluntad inequívoca del trabajador
- 2 es una forma de terminación del contrato de trabajo
- 3 Es el acto jurídico unilateral que no exige para su validez la aprobación del su contra-parte, siendo susceptible de comprometer sus irresponsabilidad a la persona de sus derechos por prestaciones laborales, de no establecer la justa causa de la misma.
- 4 Puede ser ejercicio tanto en los contratos de trabajo por tiempo indefinido, como en los contratados de trabajos por cierto tiempo o para una obra o servicio determinado.⁶⁰
- 5 Obedece a una falta grave e inexcusable del empleador que la motiva.

⁵⁸ De Buen, Nestor Op. Cit p.103

⁵⁹ Pérez Paton, Roberto. “el Derecho Latinoamericano del Trabajo” México 1974., P142

⁶⁰ Sent. 3 Agosto 1962 BJ 625 Pag 1213

- 6 No requiere el cumplimiento de requisitos formales para su ejercicio. El trabajador no está obligado a llenar formalidades previas frente al empleador ni frente a las autoridades administrativas de trabajo.
- 7 La ley solo exige una formalidad a a: su participación, con indicación de sus causas, al empleador y a la autoridades de trabajo “en las cuarenta y ocho hora subsiguiente a la dimisión”
- 8 La dimisión no comunicada a al autoridad de trabajo correspondiente en el termino indicado se reputa que carece de justa cusa.
- 9 Entraña la obligación para le trabajador de probar la falta del empleado invocada para justificar su decisión.

3.2-CONDICIONES DE FONDO

3.2.1-El principio de la casualidad.

La justa causa es el acto culposo, grave practicado por una de las partes, que autoriza a la otra a resolver el contrato, sin responsabilidad, para que le denunciante.⁶¹ Se considera acto culposo toda acción u omisión imprudente o negligente que compromete la responsabilidad de su autor.

En nuestro código de trabajo, se enumeran todos los actos culposos y graves que constituyen justa causa, ya sea el instituto del despido como en el de dimisión, señaladas en los artículos 88 y 97, respectivamente. Y solo la existencia de una de ellas, justifica la extinción del vinculo contractual, donde las partes no tampoco el juez laboral, pueden invocar otros motivo ni razones distintas a las adoptadas en la norma legal, con consecuencia no hay justa causa sin previsión expresada de la ley.

⁶¹ Wagner D. Giglio, Justa Causa 2edic. Brasil 1986

Es bueno señalar que aunque el trabajador invoque varias causas basta comprobar una para que esta sea justificada, es decir que cuando un trabajador invoca varias causas para ejercer la dimisión no es necesario que pruebe la existencia de todas ellas bastando con el establecimiento de una para que la dimisión sea declarada justificada.⁶²

Por consiguiente, la dimisión del trabajador será justificada si su empleado ha incurrido en los hechos de causas establecidos en nuestra legislación, independientemente de la naturaleza grave o leve de la falta, la cual deberá apreciarse in abstracto, es decir, comparando la actuación u omisión del empleador con la conducta habitual de todo empresario.

3.2.2-El principio de la Oportunidad

La dimisión debe ejercerse en un tiempo razonable, en consecuencia si la reacción del interesado no es contemporánea al incumplimiento contractual, deberá considerarse que le este ha sido consentido, con lo cual se pierde la aptitud para servir de causa legítima a la decisión.

Así se preservara el comportamiento de buena fe que debe primar entre las partes y se impide que un hecho remoto puede servir de fundamento en la resolución del contrato o como amenaza constante para obligar a la contraparte a aceptar pasivamente el desconocimiento de sus derechos. En ese sentido el derecho del trabajador a dar por terminado el contrato de trabajo presentando su dimisión caduca a los quince (15) días contado a

⁶² Sentencia 13 enero 1999 BJ 1058 pags. 394-400

partir de la fecha en que se ha generado dicho derecho, lo que significa que su ejercicio solo será admisible si se fundamenta en una nueva falta ⁶³

La caducidad constituye un plazo prefijado, es decir, de un plazo concedido por ley para hacer valer un derecho, donde una vez transcurrido y no se presenta, dicho derecho se pierde.

En consecuencia podemos decir que el mismo no puede afectarse por ninguna causa de suspensión o interrupción, se cumple el día de su vencimiento, aunque sea fe4riado, que las partes no pueden renunciar al plazo ni su duración puede ser modificada por convención, que transcurrido el plazo, se extingue no solo la acción, sino también el derecho y que conforma ala ley, el plazo de quince (15) días para su ejercicio inicia a partir de la fecha en que ese ha generado el derecho.

Debemos tener claro el momento que se genera el derecho, pues como se trata de un derecho prefijado debe concluirse que el derecho se genera en el instante en que se incurre en uno de los hechos considerados como justa causa para dar termino al contrato de trabajo. ⁶⁴

Pero en lo que es jurisprudencia constante, nuestra Corte de Casación sostiene que dicha expresión “a partir de la fecha en que se ha generado ese derecho” se debe dar a la interpretación como la fecha en que autor de la denuncia ha tenido conocimiento de la falta cometida pro su contratapрте, puesto que, de no ser así se diera la tara de que caduque su derecho, antes de tener conocimiento pleno de la dicha falta.

⁶³ Cas 24 feb. 1954 bj. 523 p.273 Cas 1 oct 1969 Bj p. 4041

⁶⁴ Sent 16 Sep 1998 BJ No 1054 Pags 663-669

Es justo señalar que el plazo para que se produce no se inicia muestra que mantenga un estapa de faltas continuo, es decir, cuñado la falta es parte de una violación sostenida, mientras ella se mantenga no se inicia el computo del plazo disponible para ejercer el derecho a la dimisión, pudiendo hacerse válidamente n cualquier momento.⁶⁵

Siempre que se presente un alegato de caducidad, de la dimisión el juez apoderado debe establecer cuando sucedieron los hechos, invocado como justa causa de la dimisión, así como la fecha en que se produjo esta.⁶⁶

3.2.3-El principio de la proporcionalidad

Para el ejercicio de Dimisión, debe presentarse una reacción proporcionada al incumplimiento que se le imputa al empleador, es decir, que no basta invocar que se esta en presencia de uno de los hechos señalados por la ley, sino que es indispensable además que ese hecho sea de tal naturaleza que nos consienta la prosecución de la relación de trabajo.

Según Wagner Giglio, la dimisión se justifica si el acto culposo del empleador es grave.⁶⁷ Mientras que otros son de opinión que la posición de los constante no resulta igual en cuanto a la disolución del contrato por motivo imputable a la otra parte; pues así como el patrono tiene la potestad disciplinada de la falta, el trabajador carece de toda facultad para sancionar las posibles faltas leves que puede cometer con respecto a el, su patrono o

⁶⁵ Sent. 25 Julio 2001 BJ No. 1088 Sent 14 abril 1999 BJ 1061, pags 782-788

⁶⁶ Cas 19 Sep 1997 BJ 1042 P. 284-288

⁶⁷ Giglio Wagner, Op cit P.18

empresario, por esa razón, las posibilidad e al patrono son, o deben ser, mayores que las del empresario para despedir al trabajador a su servicio, por hechos imputables a este.⁶⁸

Por lo que la dimisión, según el criterio antes visto, será justificada si el empleador ha incurrido en uno de los hechos establecido en la legislación laboral nuestra, independientemente de la naturaleza grave o leve de la falta, lo cual deberá apreciarse in abstracto, o sea, comparando la actuación u omisión del empleador con la conducta habitual del arquetipo de empresario.⁶⁹

3.3-CONDICIONES DE FORMA

3.3.1-La exteriorización de la Voluntad

La dimisión puede exteriorizarse de forma expresa, es decir verbalmente o por escrito,. Y la forma tacita, dependiendo de las circunstancias de hecho que revelan la intención del trabajador de ponerle fin al contrato de trabajo, lo que será apreciado soberanamente por el tribunal.⁷⁰

En consecuencia si la forma de manifestar la dimisión es indiferente para provocar la extinción de la relación de trabajo, su autor solo lo habrá ejercido regularmente y por tanto, de modo justifico, si su decisión es

⁶⁸ Caballenas, Guillermo Op. Cit p.408

⁶⁹ Alburquerque, Rafael Op. cit p.171

⁷⁰ Cas 30 marzo 1973 BJ 748 P.757

comunicada a la parte afectada y las autoridades administrativas del trabajo en la forma y en el plazo establecido en la ley.⁷¹

Esta exigencia de la comunicación tiene el propósito de que el destinatario de la medida conozca claramente su situación y si lo considera pertinente, cuestione la misma o discuta las condiciones de su regularidad en cuanto a casualidad, proporcionalidad y oportunidad.⁷²

3.3.2-El Medio y el Contenido de la Comunicación

Esta debe tramitarse a la autoridad de trabajo ante una declaración personal o debidamente representada recibido por el funcionario competente o por carta dirigida en las oficinas correspondientes.

Anteriormente se utilizaba el deposito de la carta por correo, donde en la actualidad se ha suprimido, por lo que este medio no cumple el voto de la ley.⁷³

Debemos estar claro que la ley no especifica la vía que debe utilizarse para dicha comunicación, por lo que no cabe debe hacerse por escrita, ya que de otro modo no garantiza que la parte afectada conozca el motivo o la cusa del acto unilateral.

En cuanto a su forma entendemos que debe realizarse ya sea, ante una simple carta con cause de recibo; por correo certificado, telegrama o por acto

⁷¹ Alburquerque. Rafael Ob. Cit p.175

⁷² Cas 17 Sep 1971 BJ 730 p. 2636

⁷³ Alburquerque Rafael Op cit p 178

de alguacil notificado personalmente al interesado, dicha comunicación debe indicar la causa que justifica su decisión

3.3.3-El Plazo:

“El trabajador debe comunicar su dimisión a la autoridades del trabajo dentro de la cuarenta y ocho horas de haberla ejercido”.⁷⁴

Este plazo comienza a correr a partir del momento en que se produjo la dimisión, de hora a hora, donde debemos destacar que no constituye un plazo franco, ni puede ser afectado de causa de suspensión o de interrupción, no se pueden reanunciar al derecho de ejercerlo no modificarlo ni tampoco prorrogarlo.

El plazo de la comunicación de la dimisión al empleador y las autoridades de trabajo, se inicia partir del momento en que le trabajador pone termino al contrato de trabajo y no a partir que se producto un abandono de las labores el cual necesariamente no concluye con una dimisión.⁷⁵

Si bien, el trabajador que presenta dimisión de su contrato de trabajo esta obligado a comunicar su decisión a las autoridades de trabajo y a su empleador, en el plazo de cuarenta y ocho (48) horas subsiguiente a la dimisión, el artículo 100 del código de Trabajo, que establece esa

⁷⁴ Aert. 89 Codigo de Trabajo

⁷⁵ Sentencia 21 de junio 2000 BJ No 1075 pgs 25-36

obligación, solo se sanciona la omisión de comunicación al Departamento de Trabajo, reputando como carente de justa causa.

Sin disponer sanción alguna contra el trabajador que dimite que no hace la comunicación en el referido plazo a su empleador.⁷⁶

El trabajador dimitente tiene que precisar las causas de la dimisión en la comunicación al Departamento de Trabajo al tenor de las disposiciones del artículo 100 del Código de Trabajo, causas que tienen que ser probadas en caso de presentación de una litis judicial.⁷⁷

Por otro lado tenemos, el caso de una dimisión presentada en presencia de la autoridad local de trabajo y el representante de una compañía recurrente, donde nuestra Corte de Casación juzgo que, al producirse en esas circunstancias la dimisión, ella cumple con el voto de la ley en lo que se refiere a las disposiciones del artículo 89 (hoy Art. 100) del código de trabajo, ya que desde el momento que se produjo la dimisión, el empleador tuvo conocimiento de la misma así como la oportunidad de llegar a una conciliación con los trabajadores apara evitar una demande en justicia.⁷⁸

La comunicación de la cusa de la dimisión se cumple obviamente con la finalidad de que la actuación conciliadora que debe subseguirse tanto a las dimisiones como los despidos, puede ejercitarse con un conocimiento previo

⁷⁶ Sent. 13 Junio 2001, Bj No. 1087, Pgs 561-568

⁷⁷ Sent. 10 Junio 1998, No. 18 Bj 1051, p374

⁷⁸ Sent 11 Enero 1963 BJ 630 p.5; Sent 19 Diciembre 1962 BJ, 629 p1213

y definido de la situación anormal surgida entre los trabajadores y los empleadores.⁷⁹

Nada obsta para que la comunicación de la dimisión al Departamento de Trabajo, que exige le artículo 100 del código de trabajo, sea remitida por otra persona en nombre del trabajador, siempre que ella se una manifestación de la voluntad de este de poner terminación al contrato de trabajo y quien es el único con calidad para desconocer una comunicación que se haya hecho sin su consentimiento.⁸⁰

3.4-LAS CAUSAS DE LA DIMISIÓN:

Las causas legales de la dimisión están expresamente señaladas por ley, en sus Arts 96, 97 y siguientes del Código de trabajo. La enumeración que contiene este texto legal no es limitativa, pues el inciso 14 de dicho texto prevé como causal de dimisión, el incumplimiento de cualquier obligación sustancial a cargo del patrono.

Por tanto, todo trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo, presentado la dimisión, por cualquiera de las causas siguientes:

1. Por haberlo inducido a error al empleador, al celebrarse el contrato, respecto a las condiciones de este.
2. Por no pagarle el empleador el salario completo que le corresponde, en la forma y lugar convenidos o determinados por la ley, salvo la reducción autorizadas por esta.

⁷⁹ Sent 17 Sep 1971 BJ 730 p 2639

⁸⁰ Sent 13 Junio 2001 BJ No 1087 pgs 561-568

3. Por negarse el empleador pagar el salario o reanudar el trabajo en caso de suspensión ilegal de los efectos del contrato de trabajo.
4. Por recurrir el empleador, sus parientes o dependientes que obren con el consentimiento expreso o tácito del dentro del servicio, en faltas de probidad, honradez, en actos de intentos de violencia, injurias o malos tratamiento contra el trabajador o contra su cónyuge, padres hijos o hermanos.
5. Por incurrir las mismas personas en los actos a que se refiere el apartado anterior, fuera de servicio, si sonde tal gravedad que hagan imposible el cumplimiento del contrato.
6. Por haber el empleador, por si mismo o por medio de otra persona, ocultada, inutilizado o determinado intencionalmente las herramientas o útiles de trabajo del trabajador.
7. Por reducir ilegalmente el empleador le salario del trabajador.
8. Por exigir el empleador a que realice un trabajo distinto, de aquel a que esta obligado por contrato, salvo que se trate de un cambio temporal a un puesto inferior en caso de emergencia con disfruto del mismo salario correspondiente a su trabajo ordinario.
9. Por requerir el empleador al trabajador que preste sus servicios en condiciones que lo obliguen a cambiar de residencia, a meno que el cambio haya sido previsto en el contrato resulte de la misma naturaleza del trabajo o del uso o sea justificado y no cause prejuicios al trabajador.
10. Por estar el empleador, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores, atacado de alguna enfermedad contagiosa siempre que el trabajador debe permanecer en contacto inmediato con las personas de que se trate, o por consentir el

empleador o su representante que un trabajador atacado en enfermedad contagiosa permanezca en el trabajo con perjuicio para el trabajador dimisionario.

11. Por existir peligro grave para la seguridad o la salud del trabajador, porque no se cumplen las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen.
12. Por comprometer el empleador, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del taller, oficina o centro de trabajo o de las personas que allí se encuentren.
13. Por violar el empleador cualquiera de las disposiciones contenidas en el artículo 47.
14. Por incumplimiento de una obligación sustancial a cargo del empleador.

Estas causas son una reproducción textual del artículo 86 de Código de Trabajo 1951, al que se le suprimiendo el original 14 que establecía “por cualquier causa prevista o se le sea de importancia manifiesta para la adecuada a ejecución, el contrato de trabajo”.

Y por otro lado constituyen un antecedente sobre la ley 637 sobre contratos de Trabajos en su artículo 38; que faltaban al trabajador a la terminación contrato de trabajo alegando que una causa justa, mencionadas en dicho artículo.

3.5-CLASIFICACIÓN DE LAS CAUSA DE LA DIMISIÓN

Las causas anteriormente mencionadas, las clasificaremos en categorías para un mejor estudio, y comprensión, por lo que tenemos:

a) En las faltas a los deberes de prestación, es decir incumplimientos de carácter esencialmente material.

b) En las violaciones a los deberes de la prestación deberes de la conducta, cuyo incumplimiento viene a ser esencialmente moral.

3.5.1 -LAS FALTAS A LOS DEBERES DE PRESTACIÓN

a) *La falta de pago:*

Constituye una causal de la dimisión, prevista en ordinal 2º del artículo 97 del código de trabajo, que envuelve todo hecho que repercuta sobre el salario del trabajador, como pueden ser:

- *El no pago de salarios*, sin causa justificada representa un estado de faltas continuas, que se genera cada vez que el empleador incumple su obligación de pagar el salario en la forma convenida o establecida por la ley, por lo que el derecho a dimitir se mantiene mientras dure ese estado.⁸¹
- *El retraso en el pago del salario*, que existe desde el momento se deja de pagar el salario en la fecha estipulada por el contrato o por la ley, donde resulta indiferente las razones que han provocado su retraso en el pago, salvo que ocurra un

⁸¹ sent. 13 enero 1999. B.J. 1058. págs. 394-400

acontecimiento de fuerza mayor o caso fortuito, lo libera del pago del salario en la fecha estipulada.

- *El pago incompleto del salario*, constituye verdaderamente una falta de pago, donde el patrono realiza el abono de una parte cualquiera de su remuneración al trabajador, aún en la fecha estipulada o convenida para efectuarse el pago. “El pago del salario será completo, salvo los descuentos autorizados por la ley”⁸²

Es bueno señalar aquí que el plazo para ejercer la dimisión por el no pago del salario completo, se inicia cuando el trabajador recibe su salario disminuido, no cuando la empresa toma la decisión de reducirlo o realizarlo de manera incompleta.⁸³

Todo desconocimiento en cuanto a la forma en que debe efectuarse el pago, se considerará *falta de pago*, siempre y cuando la misma haya sido convenida por las partes.

- *La reducción del salario*, el empleador no puede incurrir a la reducción del salario del trabajador, porque se reputa ilegal salvo toda suma embargable por pensiones alimentarias o las autorizadas por la ley.⁸⁴

⁸² Art. 196, parte in fine, código de trabajo.

⁸³ Sent. 28 de octubre 1998, B. J. No. 1055 págs. 697-701

⁸⁴ Arts. 200 y 202 Código de Trabajo.

Por lo que decimos que para probar la justa causa de una dimisión sobre la base de reducción de salario, el trabajador le basta demostrar el monto del salario al que tenía derecho.⁸⁵

Algo que es de suma importancia es que, “esta prohibición se refiere no sólo al salario *stricto sensu*, sino a todas las demás retribuciones que recibe como son: la participación en la empresa, regalia pascual y toda suma que sea considerada como un salario.”⁸⁶

A partir de esta disposición legal, podemos destacar las siguientes consideraciones que constituyen causa de dimisión en el contrato de trabajo:

- la reducción del salario, menor del establecido del mínimo de ley, independientemente de la voluntad expresa del trabajador.⁸⁷
- Toda reducción del salario fijado establecido en un convenio colectivo, independientemente de la voluntad expresa del trabajador.⁸⁸
- toda reducción de la cuantía del salario estipulada por las partes en el contrato no podrá efectuarse unilateralmente, sin embargo, será posible llevarla a cabo si el trabajador expresa la consiente.
- Toda variación de las retribuciones propias del contrato de trabajo, que ocasione al trabajador un perjuicio.⁸⁹

⁸⁵ Sent. 12 de mayo 1999 B.J. No. 1062 pags. 681-686

⁸⁶ Albuerquerque, Rafael, Op. Cit. p. 209

⁸⁷ Principio V, Código de Trabajo

⁸⁸ Art. 121, Ibis.

⁸⁹ Sentencia 21 de junio 2000. BJ No. 1075, pags 25-36

Cabe señalar que cuando se tiene por causa la falta de pago de salarios, basta que el trabajador demuestre que laboró los días reclamados, debiendo el empleador probar haberse liberado del pago reclamado.⁹⁰

b) *La ocultación o deterioro de las herramientas.*

Según nos dice el doctor Alburquerque, que la existencia de esta causal requiere ciertas condiciones, en las que tenemos:

- 1.- Que se prive al trabajador del uso de sus útiles o herramientas, lo que puede resultar de la ocultación o de la inutilización de las mismas.
- 2.- Que estas herramientas o útiles dañados sean propiedad del trabajador y que le causen directamente un perjuicio por su ocultación, inutilización o deterioro.
- 3.- La falta del patrono es causal de dimisión si ha obrado con intención. Las imprudencias y negligencias que hayan causado el deterioro o inutilización no se consideran falta, a menos que sea suficientemente grave para considerarse dolo.
- 4.- La actuación del patrono puede efectuarse personalmente o a través de una tercera persona.

c) *Las faltas a las obligaciones de seguridad y protección.*

Constituyen causales de dimisión la violación a las disposiciones legales de prevención y seguridad, especialmente las contenidas en el

⁹⁰ Sentencia 21 junio 2000, BJ No. 1075, pags 25-36

reglamento No. 807 sobre higiene y seguridad industrial donde, es necesario para que se caracterice la falta que ocasione un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador, toda imprudencia o el descuido inexcusable del empleador que comprometa la seguridad del taller, oficina o centro de trabajo, o de las personas que se encuentren dentro.⁹¹

Para que una enfermedad sea atribuida a las condiciones en que se desenvuelve el trabajo y considerarse una causal de dimisión, tiene que surgir como consecuencia de una violación a las normas de higiene y seguridad social.⁹²

Debemos destacar aquí, no se castiga una simple negligencia, sino que tiene que ser inexcusable, aunque no intencional.

Por otro lado tenemos la inobservancia a las obligaciones de mantener las fabricas y oficinas en las condiciones exigidas por las disposiciones sanitarias, por lo que tenemos que, el empleador tiene que suministrar gratuitamente medicamentos preventivos establecidos por las autoridades sanitarias, establecer leyes de prevención de accidentes en la manipulación de maquinarias y de instalación de botiquín de primeros auxilios.

⁹¹ Art. 97. No. 12 Código de Trabajo

⁹² Sent. 30 Sept. 1998. B.J 1054, pag. 1054 P. 977-982

d) *Abuso del jus variandi.*

El *jus variandi* es un derecho reconocido al empleador para introducir variaciones en las condiciones, forma y modo de prestación de servicio a cargo del trabajador en el contrato de trabajo, de acuerdo con las necesidades e intereses de la producción. Este derecho reconocido no puede ejercerse de manera arbitraria, pues contiene sus límites.⁹³

Puede ser producto del desenvolvimiento normal de las relaciones de trabajo, consecuencia de una situación de emergencia, por carácter disciplinario, resultado de una necesidad funcional y de una exigencia económica.

Las exigencias del empleador de que el trabajador realice un trabajo distinto a aquel que estaba obligado constituyen causa de dimisión, salvo que se trate de un cambio temporal a un puesto inferior y con el disfrute del mismo sueldo.⁹⁴

Debemos entender que “el *jus variandi* tiene sus límites, aunque muchas veces en la práctica resulta difícil establecer su área de limitación con la alteración unilateral o mejor dicho exceso del mismo”.⁹⁵

Por lo que destacamos que cuando se produce una alteración a la prestación de servicio, objeto de contrato, una reducción indebida del

⁹³ Hernández Rueda, Lupo. Op. Cit. p. 433

⁹⁴ Sent. 16 septiembre 1998, B.J. No. 1054 Pags. 737-742.

⁹⁵ Ibis P 435

salario, la disminución de la jerarquía, la degradación técnica o profesional, situaciones humillantes, son causales de dimisión.

e) *El paro ilegal.*

El paro cuando es calificado de ilegal por el tribunal de trabajo, constituye causal de dimisión, donde los trabajadores afectados por este tienen todo el derecho de dar por terminados sus contratos con la responsabilidad a cargo del empleador.⁹⁶

Es preciso señalar que el ejercicio de este derecho queda a discreción del trabajador, donde de no ejercerlo, el contrato continua su vigencia y percibirá los salarios caídos durante la suspensión que el plazo comienza a partir de la fecha en que ha sido dictada la sentencia.

f) *Suspensión ilegal del contrato.*

La suspensión es un instrumento ideado con el objetivo de prolongar la existencia del contrato en un momento en que las partes se encuentran en la posibilidad material de ejecutar sus obligaciones.⁹⁷

En consecuencia, este derecho evita que el trabajador pierda su empleo y es una medida de preservación de la empresa, en que las prestaciones fundamentales cesan temporalmente, manteniéndose el vínculo contractual entre las partes.

⁹⁶ Art. 417. Código de Trabajo.

⁹⁷ Aiburquerque, Rafael. Op. Cit. p. 80

Por tanto, la suspensión es legal no solo si se invoca los casos establecidos de manera enunciativa en el art. 51, de nuestro código de trabajo, sino que también otras circunstancias previstas por la ley, como es el fallecimiento del empleador que lleve al cierre temporal del establecimiento.

De ahí podemos decir que todos los casos fuera de los mencionados por la ley, se reputan de ilegal, al no ser que se sucite un acuerdo mutuo entre las partes que justifique la suspensión.

Por lo que decimos que “la suspensión ilegal provocada por el incumplimiento a las disposiciones legales impone al patrono una doble obligación que son: el pago de los salarios caídos durante el tiempo en que se mantuvo suspendido el contrato y reanudar las labores suspendidas”⁹⁸

De lo que se desprende que el patrono deberá estar sujeto a estas obligaciones en los casos de que no cumpla con su obligación de comunicar la suspensión, indicando la causa; en los casos del ejercicio de suspensión del contrato y éste no haya sido autorizado por las autoridades correspondientes y en los casos en que hayan cesado la causa que origina la suspensión y el empleador no haya reanudado de inmediato las labores.

⁹⁸ Alburquerque, Rafael. Op. Cit. P. 312.

Cabe señalar que la suspensión del contrato, declarada ilegal por cuanto no le fue comunicada al Departamento de Trabajo, como consecuencia de esta omisión, el juez puede estimar justificada la dimisión.⁹⁹

3.5.2-LA FALTA DE LOS DEBERES DE LA CONDUCTA

a) *la falta de probidad u honradez.*

Por probidad debe entenderse, según el diccionario Ilustrado Larousse, rectitud e integridad en el actuar.

La falta de probidad u honradez, es todo contrario al buen desenvolvimiento e integridad de las relaciones entre trabajador y el empleador, situaciones éstas que acarrear consigo causales por las que el trabajador podrá dimitir.

Dentro de éstas situaciones podemos nombrar: *la falta cometida del patrono y demás parientes o dependientes al trabajador; todo hecho cometido tanto a la persona del trabajador como a su cónyuge, hijos o hermanos; y los hechos cometidos durante y después de la jornada de trabajo, donde ésta última debe ser de tal gravedad que haga imposible la prosecución normal del cumplimiento del contrato.*

Por otro lado tenemos que el artículo 333-2 parte in fine, de la ley 24-97, sobre violencia intrafamiliar, agregó el acoso sexual en los lugares de

⁹⁹ Sent. 20 de abril 1979. B.J. 821 P 663.

trabajo como causal de dimisión justificada, definiéndolo como “toda orden, amenaza, constreñimiento u ofrecimiento destinado a obtener favores de naturaleza sexual, realizado por una persona (hombre o mujer) que abusa de la autoridad que le confieren sus funciones.

Esta entraña el hecho material del acoso sexual (la orden, amenaza, constreñimiento y ofrecimiento); la finalidad (el propósito de obtener favores sexuales y el abuso de autoridad del actor (la función superior de autoridad ejercida).

En ese mismo sentido la resolución de la OIT, sobre igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y trabajadoras en el empleo (1985) consagra que “los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por tanto, las políticas que promueven la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos.¹⁰⁶

Por otro lado la Recomendación de la Comisión Europea relativa a la protección de la mujer y del hombre en el trabajo (22 de Noviembre de 1991) se deduce que “la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo”, incluyendo los superiores y compañeros de trabajo, afectan la dignidad de la mujer o del hombre.

Si dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de la misma; si la negativa o el sometimiento de una persona a

¹⁰⁶ Boletín Oficial V. LXVIII, serie A, Ginebra, 1985, P. 97-110

dicha conducta, se realiza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo y si dicha conducta crea un entorno laboral intimatorio, hostil, humillante poara la persona objeto de la misma.

b) *El Dolo*

Según Cabanellas, lo define como una voluntad maliciosa que persigue deslealmente el beneficio propio o el daño de otro al realizar cualquier acto o contrato, valiéndose de argucias y sutilezas o de ignorancia ajena; pero sin intervención ni de fuerza ni de amenazas constitutivas una y otra de otros vicios jurídicos.¹⁰¹

El sentido de trabajo, el dolo constituye una inducción a error, pretendiéndose tener condiciones o consentimientos indispensables que no se posee.¹⁰²

c) *Enfermedad contagiosa*

Esta causal, se caracteriza por su naturaleza contagiosa, donde lo que la constituye no es la enfermedad en sí, ni tampoco la causa que la provoco, sino el hecho de que el trabajador puede ser perjudicado por ella.

¹⁰¹ Cabanellas. Guillermo, "Diccionario Jurídico Elemental", P. 104

¹⁰² Alburquerque. Rafael, "El Contrato de Trabajo" P.308

En consecuencia, constituye causa de dimisión, si el empleador o cualquier miembro de su familia o representante en la dirección de las labores, padece de una enfermedad contagiosa, en contacto directo con el trabajador, si está consiente que un trabajador cualquiera se encuentra afectado, permanezca en el trabajo causándole perjuicios a los demás trabajadores.

d) *Falta a las obligaciones impuestas por la ley.*

Estas faltas son aquellas que se encuentran en las prohibiciones del empleador en el código de trabajo en su artículo 47 las cuales imponen al empleador una serie de prohibiciones que garantizan los derechos del trabajador, de violarlas, el trabajador le servirá como fundamento para dimitir.

De todos modos, en la práctica la más significativa, según nos dice el doctor Alburquerque, es la contenida en el ordinal 10º, que veda al empleador “Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley.”

3.6-LA CARGA DE LA PRUEBA

La prueba es la demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho.¹⁰³

¹⁰³ cabancillas, Guillermo, Op. Cit P. 264

... En materia laboral y muy específicamente en el instituto de dimisión, corresponde al trabajador probar el hecho de la dimisión y su justa causa, donde se puede suministrar por todos los medios de prueba, gozando de la fiel apreciación del juez.

El trabajador aportará la prueba en el tiempo requerido por la ley ante las autoridades competentes indicando la justa causa, dentro de las cuarenta y ocho horas de su ejercicio, donde el incumplimiento del plazo trae como consecuencia, la caducidad del mismo.¹⁰⁴

3.7-CONSECUENCIAS JURÍDICAS

Debemos destacar que si el “trabajador cumple con los requisitos de formas establecidos en la ley y logra probar la falta del empleador, su dimisión se declarará *justificada* mientras que si el trabajador no cumple con las reglas legales o no prueba la falta del patrono, se reputará *injustificada*”¹⁰⁵

Por lo que nos encontramos con dos figuras, cuyos efectos jurídicos son opuestos uno de otro. Por lo que tenemos:

¹⁰⁴ Art. 100 Código de Trabajo

¹⁰⁵ aiburquerque, Rafael, Op. Cit. P. 315

3.7.1.1 a Dimisión Justificada

Existe si el trabajador ha cumplido con los requisitos legales de forma y logra probar la falta del empleador, es decir “es justificada cuando el trabajador prueba la existencia de una justa causa prevista en el código.”¹⁰⁶

Esta es calificada como un despido indirecto en vista de que ella se origina como consecuencia de faltas cometidas por el empleador que hace imposible la continuación del vínculo contractual.¹⁰⁷

Aquí el empleador compromete su responsabilidad, obligándose a resarcir el daño ocasionado, que será reparado por una indemnización al trabajador, establecido taxativamente por el legislador según el tipo de contrato, puesto que si es un contrato por tiempo indefinido, el empleador deberá pagar al trabajador la indemnización correspondiente al plazo del preaviso y el importe de auxilio de cesantía (arts. 95 y 101 C.T.) sumas éstas que serán calculadas en consideración al tiempo del trabajador y el salario promedio de los doce últimos meses de vigencia del vínculo contractual.¹⁰⁸

Mientras que un contrato por cierto tiempo o para una obra o servicios determinados, el empleador abonará al trabajador la mayor suma entre el total de salarios que debió devengar desde la fecha de contrato hasta el vencimiento del término o la conclusión del servicio o la obra convenida.

¹⁰⁶ Alburquerque, Rafael. Op. Cit. P. 315.

¹⁰⁷ Art. 96. Código de Trabajo

¹⁰⁸ Alburquerque, Rafael. Op. Cit., P. 221

3.7.2 La dimisión injustificada:

El trabajador que no demostró los hechos en que se fundamentó su demanda, al no probar, las faltas atribuidas al empleador para poner fin al contrato de trabajo por medio de la dimisión por lo que se declara injustificada.¹⁰⁹

Se caracteriza porque el empleador no ha cumplido con los requisitos de formalidad de la ley ni prueba la justa causa del patrono, por lo que nuestra legislación laboral, establece que “si no se comprueba la justa causa invocada como fundamento de la dimisión, el tribunal la declarará injustificada, resolverá en contrato de trabajo por culpa del trabajador y condenará a éste al pago de una indemnización a favor del empleador igual al importe del preaviso en el artículo 76”.¹¹⁰

Sobre las indemnizaciones que debe pagar al trabajador, la OIT se manifestó que la sanción que se imponía en ese texto legal (pago de una indemnización igual al preaviso) parecía demasiado grave, comentando que: “es posible que el trabajador haya procedido de buena fe, creyendo que la causa de dimisión existía, solicitando que se agregue al final de dicho artículo lo siguiente: “ si el trabajador ha actuado de buena fe el tribunal podrá reducir el monto de esta indemnización o eximir al trabajador de responsabilidad.”¹¹¹

¹⁰⁹ Sent 5 de noviembre 1999, B.J. 1068, P. 541

¹¹⁰ Art. 102, Código De Trabajo

¹¹¹ Código de Trabajo Anotado. Art. 102, p. 438

De la misma manera la doctrina se manifiesta a favor del trabajador en cuanto a los montos que debe como indemnización, destacando que en la práctica, no obstante lo imperioso de los términos de la indemnización del artículo 102 los tribunales no le dan cumplimiento.¹¹²

Cuando una dimisión es injustificada, toda cuestión referente a la determinación y naturaleza del contrato de trabajo, carece de pertinencia.¹¹³

3.8-LAS PRESTACIONES LABORALES

Es la suma o salario indemnizatorio que legal o contractualmente, corresponda a, o perciba el trabajador con motivo de la terminación de su contrato o de las violaciones o alteraciones de sus derechos.¹¹⁴

Estas deben pagarse al finalizar un contrato por concepto de preaviso, auxilio de cesantía y salarios caídos durante el transcurso del proceso, en adición a éstas, las sumas adeudadas por concepto de la indemnización compensadora de vacaciones no disfrutadas ni pagadas, doble sueldo de Navidad, bonificaciones y otras acreencias establecidas en los pactos colectivos de condiciones de trabajo.¹¹⁵

En los casos de indemnización por maternidad, todo despido de una mujer embarazada o dentro de los seis meses que siguen a la fecha del parto, se reputa injustificado, donde el patrono a parte de las indemnizaciones

¹¹² Ibis. art. 102 p. 438

¹¹³ sent. 6 septiembre 1972 B.J. 742. Pg. 2179 y Sent. 3 de agosto 1962. B.J. 625 P. 1214

¹¹⁴ Hernández Rueda, Lupo, Op. Cit. 608

¹¹⁵ Alburquerque, Rafael, Op. Cit. P. 317

básicas que corresponde a todo trabajador por despido injustificado, tendrá la obligación de pagar una indemnización de maternidad correspondiente a cinco meses de salario ordinario.¹¹⁶ Y también los resultantes durante el periodo de protección.¹¹⁷

Nuestra legislación establece que “las indemnizaciones por omisión del preaviso y por auxilio de cesantía no están sujetas al pago del impuesto sobre la renta, ni los susceptibles de gravamen, embargo, compensación, traspaso o venta, con excepción de los créditos otorgados o de las obligaciones surgidas con motivo de leyes especiales.

Dichas indemnizaciones deben ser pagadas al trabajador en un plazo de diez días, a contar de la fecha de la terminación de contrato. En caso de incumplimiento, el empleador debe pagar, en adición, una suma igual a un día del salario devengado por el trabajador por cada día de retardo.”¹¹⁸

3.8.1-EL PREAVISO O PLAZO DEL DESAHUCIO

Es una contracción de previo aviso, cuya aplicación sirve para referirse a la comunicación que una parte da a la otra de poner fin a la relación jurídica antes del plazo previsto o en que se indique, si no existía ninguno.¹¹⁹

¹¹⁶ Art. 233. parte in fine Código de Trabajo

¹¹⁷ Art. 233. parte in fine Código de Trabajo

¹¹⁸ Art. 86. Código de Trabajo

¹¹⁹ Cabanellas, Guillermo, “Diccionario Jurídico Elemental”. Edic. Heliasta p. 252

Su necesidad se deriva de su propia función, evitar a las partes los posibles perjuicios que podrían derivarse de una ruptura brusca del contrato.¹²⁰ En otras palabras “la institución del preaviso tiene por objeto, como su nombre lo indica hacer saber una de las partes contratantes a la otra, con un tiempo prudencial, su propósito de disolver el contrato”.¹²¹

Por lo que debemos establecer que en caso que la parte omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente debe pagar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos del artículo 76¹²², que enuncia las reglas siguientes: 1) después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de siete días de anticipación; 2) después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de catorce días de anticipación y 3) después de un año de trabajo continuo, con un mínimo de veintiocho días de anticipación.

Respecto a esta norma legal, el doctor Rafael Albuquerque, comenta que de aplicarse al pie de la letra la norma legal, será imposible establecer el plazo de preaviso a que debe sujetarse un contrato con una duración exacta de seis meses o de un año, de lo que opina que el nivel de cada plazo debe fijarse a partir de haberse cumplido los tres meses, los seis meses o el año.

Por otro lado destaca que “si el trabajador cumple con la antigüedad durante el transcurso del plazo, la misma debe adicionarse a la que tenían al momento de otorgarse el preaviso, pues el contrato se mantiene vigente

¹²⁰ Hernández Rueda, Lupo. Op. Cit. P. 504

¹²¹ Cabanellas, Guillermo, Op. Cit. 695

¹²² Ibis. Art. 79

durante este período. Por ende, tanto la extensión del plazo como el importe de auxilio de cesantía deben fijarse sobre la base del tiempo que tendrá la relación de trabajo en el momento de cumplirse el plazo, y por último añade como la ley fija un plazo mínimo, es potestad de las partes convenir un plazo mayor, pero como las disposiciones laborales son de orden público, la duración del preaviso sólo podrá ser aumentada en beneficio del trabajador”.¹²³

3.8.2-AUXILIO DE CESANTIA:

Esta indemnización legal corresponde siempre al trabajador después de la terminación del contrato, teniendo carácter de una medida de protección contra el desempleo.

El Doctor Rafael Alburquerque, destaca que el auxilio debe ser analizado como una indemnización que tiende a reparar objetivamente el daño presunto que sufre el trabajador por la extinción del contrato de trabajo.¹²⁴

En consecuencia debemos señalar que esta indemnización se justifica por los beneficios que representa para el trabajador, donde puede dar el caso que tendrá el empleador la obligación de pago en presencia de un evidente daño al trabajador como por el contrario cuando pase a servir órdenes de otro patrono.

¹²³ Alburquerque, Rafael. Op. Cit. p. 319

¹²⁴ Alburquerque, Rafael. Op. Cit. p. 149

3.8.3-EL PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES:

El código de trabajo ha establecido que si como consecuencia de la dimisión surge contención entre las partes y el trabajador prueba la justa causa, invocada por el tribunal declarará justificada la dimisión y condenará al empleador a las mismas indemnizaciones que establece el artículo 95º para el caso de despido injustificado.¹²⁵

De donde decimos que el pago de las prestaciones laborales por dimisión está sujeto a que éste pruebe que el empleador cometió las faltas invocadas para fundamentar la terminación del contrato de trabajo.¹²⁶

Por lo que debemos entender que el empleador será condenado a pagar al trabajador, de acuerdo al contrato, pues si por tiempo indefinido, pagará las sumas que correspondan al plazo del preaviso y al auxilio de cesantía, mientras que si es por cierto tiempo o para una obra o servicio determinado, se pagará la mayor suma entre el total de los salarios que faltare hasta el vencimiento del término o hasta la conclusión del servicio o la obra convenida y la suma que habría recibido en caso de deshaucio a menos que las partes hayan fijado por escrito una suma mayor.

Y por otro lado la suma igual a los salarios que habría recibido el trabajador el día de su última instancia, donde no podrá exceder de los

¹²⁵ Art. 101 Código de Trabajo

¹²⁶ Sent. 7 julio 1999, B.J. No. 1064, Pgs.525-530

salarios correspondientes a seis meses, todas éstas, gozando de las garantías establecidas en el artículo 86.¹²⁷

3.9-DIFERENCIAS ENTRE LA DIMISIÓN Y OTROS INSTITUTOS

3.9.1-Dimisión Y Despido

La diferencia de estas dos figuras jurídicas es: la dimisión es la resolución del contrato por voluntad unilateral del trabajador, mientras que el despido es un acto unilateral por voluntad del patrono; esto quiere decir que el despido es un derecho del patrono y la dimisión es un derecho del trabajador.¹²⁸

En el despido y en la dimisión los efectos son los mismos, pero las causas que la motivan son en esencia diferentes, puesto que radican en dos voluntades encontradas, con intereses opuestos.¹²⁹

Nuestra Corte de Casación ha juzgado igualmente en la precitada sentencia, que el despido y la dimisión están regidos por las reglas peculiares a su ejercicio; que cuando esas reglas se invierten, se violan los textos que las consagran y cuando esos textos se refieren a la prueba a suministrar, en cada caso y a cargo de quien está dicha prueba, se viola el principio general establecido por el art. 1315 del Código Civil, ya que el Juez no puede poner al fardo de la prueba por despido injustificado a cargo del patrono cuando el obrero alega una causa justa para dar por terminado su contrato laboral y

¹²⁷ Art. 95 Código de Trabajo

¹²⁸ Hernández Rueda, Lupo, Op. Cit. Pág. 598

¹²⁹ Cas 16 Marzo de 1955, B.J. 536 p. 515-516

viceversa, siendo esta otra nota significativa que diferencia al despido de la dimisión.¹³⁰

3.9.2-Dimisión Y Renuncia

El doctor Lupo Hernández Rueda, en su obra Manual de Derecho de Trabajo, destaca que no conviene confundir la dimisión con la renuncia. El trabajador no puede renunciar a los derechos que la ley le reconoce pero sí puede poner fin al contrato individual de trabajo por dimisión.

Esta no constituye una renuncia de derechos, sino el ejercicio de un derecho que la que le otorga al trabajador en virtud del cual éste le pone fin al contrato cuando el patrono da motivo para ello. Cuando el trabajador renuncia al empleo invocando una causa determinada, lo “que realmente hace es dimitir; dimitir asimismo, cuando verbalmente o por escrito renuncia al empleo, y de hecho, abandona el trabajo invocando razones para ello.

En ambos casos, se trata de la resolución del contrato individual de trabajo por la voluntad unilateral del trabajador (art. 96 C.T.). En ambos casos también la ruptura del contrato tiene efecto cuando el patrono se entera de la decisión unilateral del trabajador de renunciar o poner fin al contrato.

3.9.3-Dimisión Y Desahucio:

El trabajador puede ejercer el derecho al desahucio poniendole fin al contrato de trabajo por tiempo indefinido sin alegar causa.¹³¹

¹³⁰ Hernández Rueda, Lupo, “El Despido”, P. 127

La dimisión es la resolución del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del trabajador. Es justificada cuando el patrono prueba la existencia de una justa causa prevista al respecto en el Código de Trabajo. Es injustificado en el caso contrario.¹³²

En cambio, el artículo 75 de dicho Código dice: “Desahucio es el acto por el cual una de las partes ejerce el derecho de poner término a su contrato por tiempo indefinido”. La parte que ejerce este derecho está obligada a dar aviso previo a la otra parte, de acuerdo con la escala que prevé dicho texto legal; que cuando se ejerce el derecho al desahucio, se debe pagar, a vencimiento del preaviso, la indemnización del auxilio de cesantía prevista en el Art. 80 del CT.

Diferencias:

- 1.- Mientras la dimisión obedece a una falta o causa imputable al patrono, invade al trabajador para justificar su decisión,¹³³ en desahucio las partes pueden ponerle termino al contrato, sin alegar causa cuando lo estimen conveniente.¹³⁴
- 2.- La dimisión compromete la responsabilidad del trabajador, si éste no prueba la justa causa invocada, mientras que el desahucio siempre entraña la responsabilidad del patrono que lo ejerce, quien deberá en tal caso, otorgar el aviso previo o preaviso (salvo que decida prescindir de este plazo), pagando los salarios que correspondan al

¹³¹ art. 75, Código de trabajo

¹³² art. 46 párrafos I y II Código de Trabajo

¹³³ Ibis Art. 97 y Siguietes

¹³⁴ Ibis, Art. 75

preaviso¹³⁵ y pagar el auxilio de cesantía correspondiente; esto es, que el pago de las indemnizaciones en caso de dimisión es eventual, está sujeto a la condición de que el trabajador pruebe la justa causa invocada; si aporta esta prueba, queda liberado de responsabilidad y la dimisión es legalmente justificada.

En el caso contrario, deberá pagar las indemnizaciones legales o convencionales y la dimisión es injustificada; pero cuando el trabajador ejerce el desahucio, siempre debe otorgar el preaviso. A vencimiento tiene que pagar el auxilio de cesantía. En caso de omitir el plazo de desahucio está en la obligación de pagar a la otra parte, una suma igual al salario que corresponda a dicho plazo.¹³⁶

3.- Mientras la dimisión es un acto unilateral del trabajador, o sea, un acto proveniente exclusivamente del trabajador, el desahucio puede provenir “de una de las partes” (Art. 7,CIT), esto es, tanto el patrono como el trabajador, es que se da la coincidencia de que al igual que la dimisión, es un acto de voluntad del trabajador.¹³⁷

4.- La dimisión pone fin al contrato tan pronto como se produce, el desahucio en cambio, causa la terminación del contrato cuando termina el preaviso, salvo, desde luego, que se prescindiera del plazo de desahucio con la obligación de pagar el salario correspondiente a dicho plazo, al tenor del Art. 76 y sgtes. del CT.

¹³⁵ Ibis, Art. 76

¹³⁶ Hernández Rueda, Lupo, Op. Cit. p. 605

¹³⁷ Ibis p. 606

5.- La dimisión y su causa deben ser participadas a las autoridades de trabajo el término de las 48 horas subsiguientes, reputándose legalmente injustificado la dimisión cuando dicha comunicación no tiene un lugar en el plazo legal¹³⁸, siendo esta presunción irrefragable, a juicio de nuestro alto tribunal de justicia; en cambio, si bien el desahucio debe comunicarse también al Departamento de Trabajo en el mismo plazo de las 48 horas (Art. 77 y sgtes.), el incumplimiento de esta formalidad, por sí sola, no convierte el desahucio en dimisión.¹³⁹

6.- En la dimisión generalmente, hay propósito de reclamar el pago de las indemnizaciones laborales. El trabajador invoca una falta del patrono que compromete la responsabilidad de éste.¹⁴⁰

3.9.4-Dimisión Y Suspensión

La dimisión es la resolución del contrato por voluntad unilateral del trabajador (Art. 96 y sgtes.); más claramente, es el derecho reconocido al trabajador de poner fin al contrato cuando el patrono incurre en falta grave e inexcusable.

Por otro lado la Suspensión según Cabanellas, es el cese temporal que en la prestación del mismo dispone el superior o la autoridad debidamente facultada, constituyendo una medida preventiva, disciplinaria e incluso

¹³⁸ Art. 100 Código de Trabajo

¹³⁹ Cas. Del 1 septiembre de 1967, B.J. 4682 pags. 1605-1611

¹⁴⁰ Hernández Rueda, Lupo, Op. Cit. 605

correctiva, en ciertos supuestos.¹⁴¹ En otras palabras es el incumplimiento temporal de las obligaciones esenciales de las partes, motivado por un hecho que puede provenir tanto del patrono como del trabajador o de causas ajenas a la voluntad de ambas partes. No pone fin al contrato, a la relación de trabajo.¹⁴² El abandono del trabajo por parte del trabajador no puede ser imputado como una falta a cargo del empleador.¹⁴³

3.9.5-Dimisión Y Abandono:

La dimisión constituye una prerrogativa que se le atribuye al trabajador, establecida legalmente en nuestra legislación laboral en su artículo 96, cuando su empleador incurre en faltas graves e inexcusables.

En el estado actual de nuestra legislación, el abandono del trabajador no es una figura jurídica, sino una falta en el cumplimiento de sus obligaciones que pueden dar lugar al uso del derecho del despido de parte del empleador, pero que por si solo no pone fin al contrato de trabajo.¹⁴⁴ El abandono del trabajo por parte del trabajador no puede ser imputado como una falta a cargo del empleador.¹⁴⁵

Al invocarlo el empleador como causa para prescindir de los servicios del trabajador, asume la aceptación del hecho del despido, produciéndose un desplazamiento en el fardo de la prueba que le obliga a probar el hecho del abandono.¹⁴⁶

¹⁴¹ Cabanella, Guillermo, Diccionario Elemental. P.304

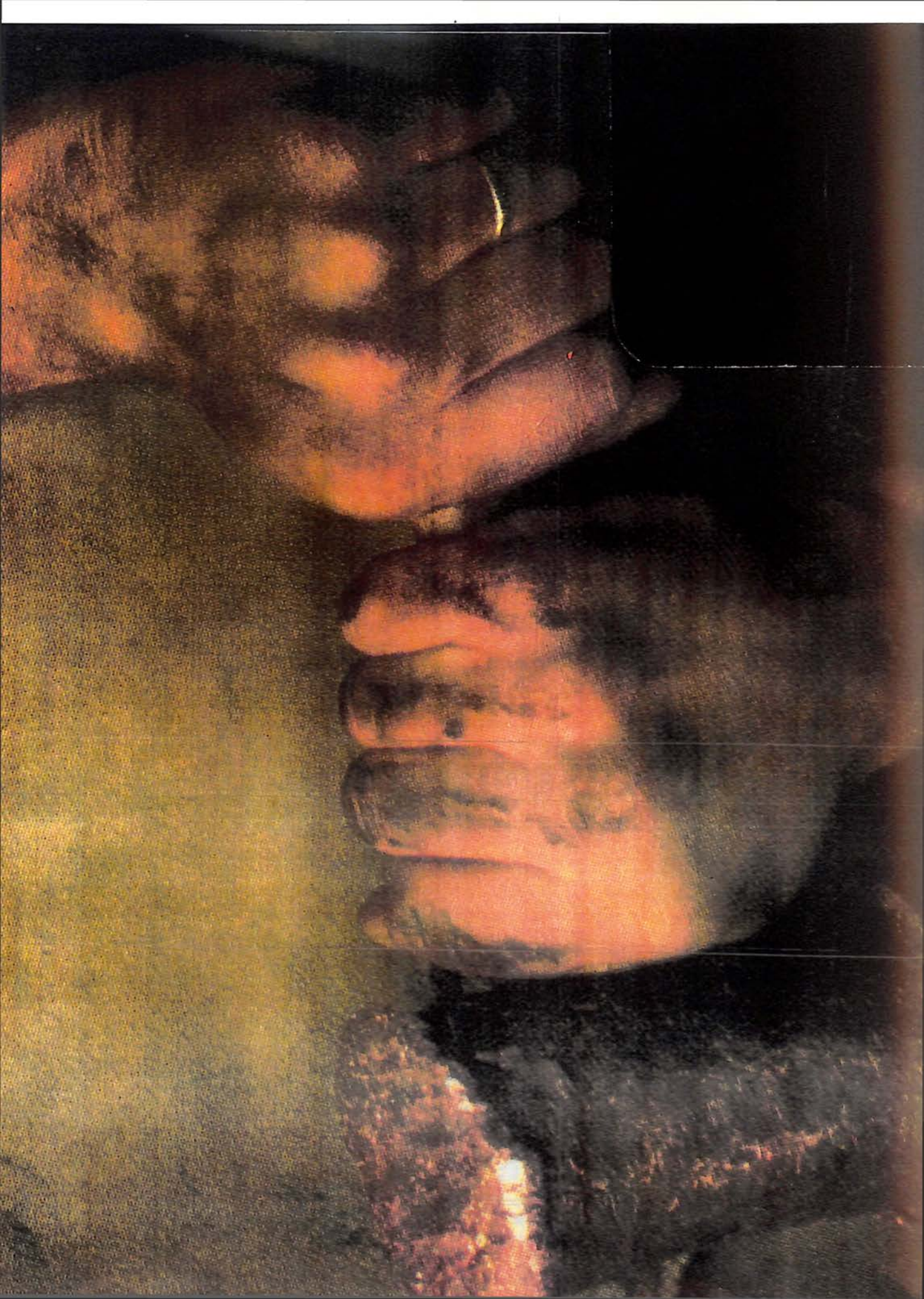
¹⁴² Op. Cit. Hernández Rueda. Lupo, P. 606

¹⁴³ sent. 26 sep. 1997 BJ 1042 P318

¹⁴⁴ Sent. 23 Dic. 1946 BJ 437 P 912

¹⁴⁵ sent. 23 Dic. 1946 BJ 437 P.912

¹⁴⁶ sent. 26 sep. 1997 BJ 1042 P322



CONCLUSION

CONCLUSIÓN

La dimisión nace con los progresos del Derecho de Trabajo, en la lucha de lo económico y social, pudiéndose notar una oposición natural de intereses entre los fines de la empresa y las conquistas sociales y económicas del trabajador, trayendo consigo una nueva valorización del hombre y del trabajo humano, dándole autonomía, dignidad y generando instituciones jurídicas nuevas en beneficio del ordenamiento jurídico y social.

El instituto de la dimisión como figura jurídica encarna la protección de los intereses que le competen al trabajador como se suscita una violación de sus derechos ante un abuso incurrido por su patrono.

Siendo un mecanismo de defensa ante la relación de trabajo, forma un equilibrio en las prerrogativas de nuestro Código de Trabajo en beneficio del trabajador ante cualquier situación donde se considera se genere un hecho que sea de naturaleza que no consienta la prosecución de dicha relación de trabajo.

Esta figura como un evidente resultado de realidades concretas que responden a necesidades humanas tangibles, tiene su finalidad de alcanzar la balanza racional entre lo económico y los recursos humanos, el interés empresarial y el interés del trabajador, entre la economía nacional y el orden social.

Donde la Organización Internacional de Trabajo contribuye a dar unidad internacional a esta rama del derecho, en cuanto a sus principios y normativas que rigen dicha figura, colocándonos en una economía de servicios donde la materia prima principal descansa en la figura del trabajador.

Esto ha contribuido de una manera muy positiva para la sociedad, al ofrecerle una respuesta menos inquisidora y más humana desde el punto de vista laboral, llevando a cabo herramientas más eficaces en nuestro sistema jurídico para que a la hora de administrar justicia tengan ideas más claras y precisas para fortalecer su íntima convicción.

El desarrollo de los pueblos, descansa en el ordenamiento jurídico, por lo tanto la dimisión del trabajador dominicano como conquista laboral lo coloca en un sitio relativamente privilegiado dentro de un país que está vías de desarrollo, ofreciendo estabilidad y en consecuencia una armonía Obrero-Patrón.

La Dimisión del Obrero Dominicano como figura jurídica debe ser objeto de una profunda y permanente revisión y estudio de parte de la Legislación Dominicana en vista de los cambios que experimenta esta sociedad y no resulte un mecanismo obsoleto para las nuevas generaciones, adecuándolo a las nuevas normativas que surjan en el campo de la Legislación Laboral.

Pues el Derecho de Trabajo envejece con bastante rapidez, básicamente inestable, donde existen instituciones que tanto arraigan, como fracasan y desaparecen.

De manera que por tratarse de una figura jurídica dentro del derecho laboral, formará parte de su evolución y cambio hacia las nuevas rutas, que sin duda estarán dirigidas a ofrecer mayor protección y seguridad a la persona del trabajador y a una relación del empleador hacia el trabajador.

Bibliografía

- ! Albuquerque, Rafael
El Contrato de Trabajo
Imprime M. Pareja 1976, Barcelona.

- ! Ballester Hernández, Antonio
Lecciones de Derecho de Trabajo
Cátedras mimeografiadas

- ! Cabanellas, Guillermo
Tratado de Derecho Laboral, Editorial El Gráfico
Buenos Aires, 1949, Argentina

- ! Hernández Rueda, Lupo
“La Responsabilidad Laboral del Estado”
Congreso Internacional de Derecho de Trabajo, Fortaleza, Brasil, 1979.

- ! “Jurisprudencias Dominicana de Trabajo (1990-2001)”
Autor: Julio Anibal Suarez

- ! "Jurisprudencia de Trabajo",
2da. Edición
Ed. Capeldom, 1967.

- ! Código de Trabajo y Reglamento.
Editora Dalis, 4 edición

- ! "El despido",
Editora Cultural Dominicana, 1973

- ! Hernández Rueda, Lupo "Manual de Derecho del Trabajo"
8 edición
editor Dalis, Moca

- ! "Novedades y Tendencias"
Editora Corripio, 1987.

- ! "Manual del Derecho Dominicano del Trabajo"
Editora Corripio, Sto. Dgo., 1986

- ! De Buen Nestor "Derecho de Trabajo"
3 edición, Mexico 1979

- ! Ensink, Juan A.
"Trabajador Eventual o a Tiempo Limitado". IV congreso Iberoamericano De
Direito do Trabalho e Previdencia Social, San Pablo 1972. pág.148.
Camerlynck G.H. Doit du Travail
Paris, 1969

- ! Caldera, Rafael "Derecho de Trabajo"
2 edic. Buenos Aires, 1972

- ! Camerlynck G.H. et Gerand Lyon-Caen

- ! "Droit du Travail"- Precis Dalloz 5me.ed
Paris 1972

- ! Gerrero Euquerio "Manual de Derecho de Trabajo"
4 edic. Barcelona 1979

- ! De La Cueva Mario
"El nuevo derecho Mexicano del trabajo"
5 edic. Mexico 1978

- ! Ruprecht Alfredo
lecciones de derecho del Trabajo
2 edic Buenos Aires, 1975

- ! Nápoli A., Rodolfo,
"Derecho del Trabajo y la Seguridad Social", Bs. As. 1969

- ! Capitan y Cuche,
"Cours de Legislation Industrielle" 2 edic paris 1921

- ! De Litala,
"El Contrato de Trabajo, Buenos Aires 1946

- ! Planiol y Ripert,
"Tratado Practico de Der. Civil", La Habana 1940 T.IX

- ! Antokoletz,
" Tratado de Legislación del Trabajo y Previsión Social B.Aires, 1941

- ! Droit Du Travail

“Précis Dalloz”. 6edic.

- ! Cavazos Flores, Baltasar,
“El Der. Laboral en Iberoamérica” 2edic.
- ! Mazeaud.H.y J.
“Lecons de Droit Civil”, tIII 2°ed, Paris 1962
- ! Bayón Chacón, G y Pérez Botija, E.
“Manual de Derecho de Trabajo, 1990
- ! Pérez Patón, Roberto,
“El Derecho Latinoamericano de Trabajo”, Mexico 1974
- ! Wagner D., Giglio,
“Justa Causa” 2 edic. Brasil 1986.

Eligia M. Rojas Antigua
SUSTENTANTE

[Signature]
ASESORA

[Signature]
JURADO

[Signature]
JURADO

[Signature]
JURADO

[Signature]
DECANA

[Signature]
DIRECTOR

CALIFICACION: A

14/09/2004