



**Desahucio, despido y
dimisión.**

**Composición de la fuerza
laboral.**

Jornada de trabajo.

Laboral II

- **Desahucio, despido y dimisión**
- **Composición de la fuerza laboral.**
- **Jornada de trabajo.**

De conformidad con el Código de Trabajo, el contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona se obliga, mediante a una retribución, a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de ésta. En nuestra legislación, no es obligatorio suscribir contratos de trabajo, quedando obligadas las partes por simples contratos verbales. Éste puede ser de las siguientes modalidades: i) Por tiempo indefinido: Se refiere al trabajo contratado por naturaleza permanente. ii) Por cierto tiempo: Se caracterizan por la naturaleza de la actividad transitoria; iii) Contrato de trabajo para obra o servicio determinado: Es celebrado cuando las tareas a ejecutar son para la realización de una obra única y específica; y por último, iv) Trabajo por temporada: Se pacta solamente por determinadas épocas del año.

COMPOSICIÓN DE LA FUERZA LABORAL.

El Código de Trabajo dispone que por lo menos el ochenta por ciento (80%) de la fuerza laboral de cualquier empresa debe ser de nacionalidad dominicana. Por su parte, los administradores, gerentes, directores y demás personas que ejerzan funciones de administración deben ser preferentemente de nacionalidad dominicana. En este sentido, si un dominicano sustituye a un extranjero en uno de estos cargos debe disfrutar del mismo salario, derechos y condiciones de trabajo del sustituido.

JORNADA DE TRABAJO.

Conforme al artículo 149 del Código de Trabajo, existen tres tipos de jornadas de trabajo, estas son: i) Jornada diurna: Desde la 7:00 a.m. a 9:00 p.m.; ii) Jornada nocturna: Desde la 9:00 p. m. a 7:00 a. m.; y por último, iii) Jornada

mixta: Comprende períodos de la jornada diurna y nocturna. Cabe destacar que la jornada diaria no puede exceder de ocho (8) horas y la semanal, de 44.

Por otro lado, la jornada extraordinaria se lleva a cabo cuando el empleador tenga necesidad de aumentar la jornada de trabajo pero solamente en lo imprescindible para evitar una grave perturbación al funcionamiento normal de la empresa. Es preciso señalar que, en tales casos, el número de horas extraordinarias no pueden exceder de ochenta (80) horas trimestrales y, las mismas deben ser pagadas, sin excepción alguna extraordinariamente al trabajador.

En otra vertiente, todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal ininterrumpido de 36 horas. Sin embargo, a falta de convención expresa sobre el inicio de dicho período, se entiende que el mismo inicia a partir del sábado al mediodía. Asimismo, tiene derecho a descanso aquellos días feriados. En nuestro país, existen 13 días feriados al año, sujetos a cambios en virtud de la Ley No. 139-97.

Así mismo, el Código otorga a los trabajadores determinados días de licencia con disfrute de salario, tales como: al contraer matrimonio; muerte de familiar inmediato o cónyuge; en ocasión del parto de la empleada embarazada, entre otros.

DESAHUCIO, DESPIDO Y DIMISIÓN

Desahucio, despido y dimisión son tres figuras que constituyen distintas formas de poner fin al **contrato de trabajo**.

Desahucio

Cuando hablamos de **desahucio** nos referimos a una acción propia del empleador y el trabajador, es decir ambos pueden terminar el contrato de

trabajo por medio de este. El **desahucio** no es más que el acto por el cual el **empleador o trabajador** pone término por medio de un preaviso al contrato de trabajo sin alegar causa. Se encuentra constituido en el **art. 75 del Cód. De Trabajo**.

El **desahucio** cuando viene del trabajador es lo que popularmente conocemos como: **renuncia**. Cuando viene del empleador es lo que se conoce como: **cancelación**.

Son **condiciones del desahucio**: es para contratos realizados por tiempo indefinido y este debe ser acompañado de un preaviso. El **desahucio** trae consigo: **el pago de preaviso, pago de auxilio de cesantía y pago de derechos adquiridos**.

Cuando el trabajador es quien ejerce el desahucio solo le corresponde el pago de los derechos adquiridos, entiéndanse por estos: vacaciones, bonos, doble sueldo de navidad. Mientras que cuando es ejercido por el empleador este debe pagar todo (**auxilio de cesantía, derechos adquiridos y preaviso**) en un plazo de **10 días** contados a partir del preaviso.

Despido

El **despido** es la terminación del contrato por la voluntad del empleador alegando una falta del trabajador. La falta que se imputa al trabajador supone condición esencial para el ejercicio del despido. El despido es válido para todo tipo de contrato. El **despido** debe ser ejercido en un plazo de **15 días** a partir de la fecha de la falta, de lo contrario caduca. Las causas del **despido** están contenidas en el **art. 88 del Cód. De Trabajo**.

Dimisión

La **dimisión** es el medio por el cual el trabajador pone fin a la relación laboral entre él y su empleador alegando una falta imputable al trabajador. La **dimisión** es propia del trabajador.

Si la **dimisión** es justificada al trabajador le corresponde todos los derechos y de no serlo solo le corresponde los derechos adquiridos.

Las causas de la **dimisión** se encuentran contenidas en el **art. 99 del Cód. De trabajo**.

Desahucio, despido y dimisión, son tres figuras parecidas, pero a la vez distintas, vitales para las relaciones laborales.

El despido se puede dar por las siguientes enumeraciones hechas en el artículo 88 del código de trabajo, que dictan:

1. Por haber el trabajador inducido a error al empleador pretendiendo tener condiciones o conocimientos indispensables que no posee, o presentándole referencias o certificados personales cuya falsedad se comprueba luego;
2. Por ejecutar el trabajo en forma que demuestre su incapacidad e ineficiencia. Esta causa deja de tener efecto a partir de los tres meses de prestar servicios el trabajador;
3. Por incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad o de honradez, en actos o intentos de violencias, injurias o malos tratamientos contra el empleador o los parientes de éste bajo su dependencia;
4. Por cometer el trabajador, contra alguno de sus compañeros, cualesquiera de los actos enumerados en el apartado anterior, si ello altera el orden del lugar en que trabaja;
5. Por cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el empleador o los parientes que dependen de él, o contra los jefes de la empresa, algunos de los actos a que se refiere el ordinal 3o. del presente artículo;
6. Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales, durante el desempeño de las labores o con motivo de éstas, en los

- edificios, obras, maquinarias, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados con el trabajo;
7. Por ocasionar el trabajador los perjuicios graves, mencionados en el ordinal anterior, sin intención, pero con negligencia o imprudencia de tal naturaleza que sean la causa del perjuicio;
 8. Por cometer el trabajador actos deshonestos en el taller, establecimiento o lugar de trabajo;
 9. Por revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa;
 10. Por comprometer el trabajador, por imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del taller, oficina u otro centro de la empresa o de personas que allí se encuentren;
 11. Por inasistencia del trabajador a sus labores durante dos días consecutivos o dos días en un mismo mes sin permiso del empleador o de quien lo represente, o sin notificar la causa justa que tuvo para ello en el plazo prescrito por el artículo 5822;
 12. Por ausencia, sin notificación de la causa justificada, del trabajador que tenga a su cargo alguna faena o máquina cuya inactividad o paralización implique necesariamente una perturbación para la empresa;
 13. Por salir el trabajador durante las horas de trabajo sin permiso del empleador o de quien lo represente y sin haberse manifestado a dicho empleador o a su representante, con anterioridad, la causa justificada que tuviere para abandonar el trabajo;
 14. Por desobedecer el trabajador al empleador o a sus representantes, siempre que se trate del servicio contratado;
 15. Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados por la ley, las autoridades competentes o los empleadores, para evitar accidentes o enfermedades;
 16. Por violar los trabajadores cualesquiera de las prohibiciones previstas en los ordinales 1o, 2o, 5o y 6o. del artículo 45;23
 17. Por violar el trabajador cualquiera de las prohibiciones previstas en los ordinales 3o. y 4o., del artículo 45 después que el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones lo haya amonestado por la misma falta a requerimiento del empleador;

18. Por haber sido condenado el trabajador a una pena privativa de libertad por sentencia irrevocable;
19. Por falta de dedicación a las labores para las cuales ha sido contratado o por cualquier otra falta grave a las obligaciones que el contrato imponga al trabajador.

El trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo, presentando su dimisión, por cualquiera de las causas siguientes:

1. Por haberlo inducido a error el empleador, al celebrarse el contrato, respecto a las condiciones de éste;
2. Por no pagarle el empleador el salario completo que le corresponde, en la forma y lugar convenidos o determinados por la ley, salvo las reducciones autorizadas por ésta;
3. Por negarse el empleador a pagar el salario o reanudar el trabajo en caso de suspensión ilegal de los efectos del contrato de trabajo;
4. Por incurrir el empleador, sus parientes o dependientes que obren con el consentimiento expreso o tácito de él dentro del servicio, en faltas de probidad, honradez, en actos o intentos de violencia, injurias o malos tratamientos 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 del servicio, si son de tal gravedad que hagan imposible el cumplimiento del contrato;
6. Por haber el empleador, por sí mismo o por medio de otra persona, ocultado, inutilizado o deteriorado intencionalmente las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;
7. Por reducir ilegalmente el empleador el salario del trabajador;
8. Por exigir el empleador al trabajador que realice un trabajo distinto, de aquél a que está obligado por el contrato, salvo que se trate de un cambio temporal a un puesto inferior en caso de emergencia con disfrute 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 menos que el

- cambio haya sido previsto en el contrato, o resulte de la naturaleza del trabajo o del uso, o sea justificado y no cause perjuicios 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 deba permanecer en contacto inmediato con las personas de que se trata, o por consentir el empleador o su representante que un trabajador atacado de enfermedad contagiosa permanezca en el trabajo con perjuicio para el trabajador dimisionario;
 11. Por existir peligro grave para la seguridad o salud del trabajador, porque no se cumplan 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.
 14. Por incumplimiento de una obligación sustancial a cargo del empleador.