

Concepto y Elementos del Contrato de trabajo.

En principio debemos determinar que en el Código Civil no aparece el vocablo contrato de trabajo, sino que en el código napoleónico se refiere a "locación de servicios", pero en su evolución y expansión este contrato orientó a la doctrina de finales del siglo XIX a adoptar un nuevo nombre "Contrato de Trabajo".

El contrato de trabajo es definido por el Código Laboral en su artículo primero como una convención por la cual "una persona se obliga, mediante una retribución a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta.

De acuerdo a las disposiciones contenidas del Código de Trabajo, los elementos constitutivos del contrato de Trabajo son:

La prestación de un servicio,

La subordinación jurídica,

y La remuneración,

1.2 Diferentes tipos y modalidades del contrato de trabajo

El artículo 25 del Código de Trabajo, clasifica los contratos de trabajo de acuerdo a su duración (por tiempo indefinido, por cierto tiempo o para una obra o servicio determinados); por la forma (verbal o escrita); por el carácter de la relación de trabajo (individual o colectivo). También se refiere a contratos estacionales o de temporada (artículo 29 del Código de Trabajo), y los trabajos ocasionales (artículo 32 del Código de Trabajo).

Contrato por tiempo indefinido: (Art.28 C.T.) Este es el contrato por excelencia. Es aquel que es ininterrumpido, donde el trabajador debe prestar sus servicios todos los días laborables, sin otras suspensiones y descansos que los autorizados por la ley o los convenidos entre las partes y que la continuidad se entienda indefinidamente

Contrato por cierto tiempo: (Art.33C.T.) Es un contrato de excepción. Los casos en que puede celebrarse están limitativamente señalados por la ley. Los contratos de trabajo celebrados por cierto tiempo fuera de estos casos legalmente permitidos, o para burlar las disposiciones del C.T se consideran hechos por tiempo indefinido.

Los contratos por cierto tiempo terminan sin responsabilidad para las partes con la llegada del plazo convenido. Este término no permite la tácita reconducción del contrato de trabajo por cierto tiempo, siendo legalmente, el nuevo contrato que se forma de continuar prestando el trabajador los mismos servicios al empleador "por tiempo indefinido y se considerará que ha tenido este carácter desde el comienzo de la relación de trabajo.

Contrato para obra o servicio determinados: deben redactarse por escrito (Art.34 CT). Solo pueden celebrarse cuando lo exija la naturaleza del trabajo (Art.31 CT). Tienen lugar generalmente en la industria de la construcción. Terminan sin responsabilidad para las partes con la prestación del servicio o con la conclusión de la obra. Sin embargo, se reputan por tiempo indefinido cuando el trabajador labore sucesivamente con un mismo empleador en más de una obra determinado, entendiéndose por labor sucesiva cuando el trabajador empieza a laborar en otra obra del mismo empleador iniciada en un período no mayor de dos meses, después de concluida la primera.

Contrato de trabajo por temporada: Se trata de trabajos que por su naturaleza sólo duran una parte del año, son contratos que expiran sin responsabilidad para las partes, con la terminación de la temporada. Sin embargo, cuando el trabajo se extienda por encima de los cuatro meses, el trabajador tendrá derecho a la asistencia económica, establecida en el Art.82.

Trabajadores estacionales de la industria azucarera: se consideran trabajadores por tiempo indefinido sujetos a las reglas establecidas para éstos en caso de desahucio, salvo disposición contraria de la ley o del convenio colectivo. Los períodos de prestación del servicio, correspondientes a varias zafras o temporadas consecutivas, se acumularán para la determinación de los derechos del trabajador.

Trabajadores eventuales, móviles u ocasionales: En la práctica, estos tipos de trabajos se conocen con el nombre de móviles. Estos contratos tienen lugar en ocasión de los trabajos que tienen por objeto intensificar temporalmente la producción, o responder a circunstancias accidentales de la empresa o cuando la necesidad de su trabajo cesa en cierto tiempo. Terminan sin responsabilidad para las partes con la conclusión del servicio "si ocurre antes de los tres meses contados desde el inicio del contrato.

Contrato de trabajo por equipo: La contratación se realiza en este caso, entre el empleador y un grupo de trabajadores, representados por un director o jefe de

equipo; los trabajadores no son individualmente, sino en conjunto, constituye un grupo (organización, equipo, orquesta etc). En este tipo de contrato cada integrante del equipo está ligado por contrato individual de trabajo con el empleador que utiliza el grupo o equipo.

Contrato de Trabajo verbal: Es aquel que no consta por escrito, cuyo contenido, esto es, las condiciones bajo las cuales se presta el servicio, las obligaciones de las partes, no figuran, no constan en un instrumento escrito. Este es el contrato de trabajo corriente.

Contrato de Trabajo por escrito: Tiene lugar principalmente, en los contratos por cierto tiempo o para obra o servicio determinado, en los casos de los altos empleados, técnicos o trabajadores altamente calificados, en ciertas empresas muy organizadas, que usan de contratos modelos impresos, donde constan, generalmente, las especificaciones mínimas de la ley, y que los trabajadores firman al momento de ingresar a las mismas.

Este debe hacerse en Cuatro (4) originales, uno para cada una de las partes, y los otros dos para ser remitidos por el patrono a la Secretaría de Estado de Trabajo.

Debe contener: 1- Nombre y apellido, nacionalidad, sexo, estado civil, domicilio y residencia; 2- El servicio que el trabajador se obliga a prestar, las horas y el lugar de hacerlo; 3- la retribución que habrá de percibir; 4- La duración del contrato de trabajo.

El Código de Trabajo establece disposiciones especiales en torno a las personas que laboran en el mar y a los que prestan servicio a bordo de las embarcaciones de travesía o de cabotaje y en especial sobre el contrato de enrolamiento.

Trabajo a bordo es el que se ejecuta dentro de la embarcación, por la persona de la dotación. Y embarcación es toda nave que se dedique al tráfico marítimo.

También son llamados tripulantes toda persona que es empleada a bordo, sin distinción de lo que se ocupe. Sólo existe una excepción que es el capitán que se considera como el representante del empleador en la embarcación, pero con respecto del propietario del bien es un empleado.

El Contrato de Enrolamiento: Este regula las relaciones a bordo entre los empleadores y la dotación de las embarcaciones. Puede celebrarse por tiempo determinado, por tiempo indefinido o por viaje.

En cuanto a la restitución con respecto a estos contratos cuando sea por tiempo determinado o indefinido, la ley exige que las partes fijen el lugar donde será realizada y en su defecto donde se desembarque. En los casos de que sea por viaje, al término del embarque y concluida la descarga. Y si no se realiza de la forma señalada, en el lugar del empleador.

Es necesario que para pactar este tipo de contrato las partes fijen una serie de condiciones con respecto a la prestación del servicio. Pero el Código de Trabajo dispone las formas de retribución ya antes citadas.

Establece que este contrato, no puede terminarse, aun con justa causa, por voluntad unilateral cuando la embarcación esté de viaje, si lo hace pierde de pleno derecho la recepción de su restitución. Excepto en los casos de que la embarcación cambié su nacionalidad (además recibe un importe de cesantía de dos meses salarios); si el capitán encuentra sustituto del trabajador que desea abandonar la embarcación; y el empleador está obligado a entregar la restitución.

En los casos de se haya contratado para un viaje y este haya aumentado su trayecto el trabajador tiene derecho a un aumento en su restitución. Sin embargo si disminuye el trayecto no puede disminuirse su salario.

Si el trabajador muere en defensa de la nave o fuere apresado por el mismo motivo. Se considerará presente hasta que concluya la travesía. En caso de muerte la viuda además recibirá a título de indemnización dos meses de salarios, siempre que el caso de la muerte no sea accidente de trabajo.

1.3 Modificaciones del Contrato de Trabajo

El convenio colectivo es un contrato de trabajo y de enorme fuerza legal principalmente encontramos que están establecido en los artículos 103 hasta el 128 del Código de Trabajo de la República Dominicana, los cuales son indudablemente una modificación a los contratos de trabajo ya aprobado siempre y cuando favorezcan al trabajador

Los convenios colectivos de condiciones de trabajo, las causas previstas en el propio contrato individual, la ley y el mutuo consentimiento pueden ocasionar la modificación del contrato

Las condiciones de trabajo convenidas en el convenio colectivo de condiciones de trabajo se reputan incluidas en todos los contratos individuales de la empresa,

aunque se refieran a trabajadores que no sean miembros del sindicato que lo haya pactado.

De igual modo, los contratos individuales de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia del convenio colectivo de condiciones de trabajo quedan modificados por éste, de pleno derecho, sin formalidad alguna, de acuerdo a las condiciones convenidas en el convenio colectivo, siempre que favorezcan al trabajador.

Naturalmente que el acuerdo de voluntad generadora del contrato individual puede igualmente modificarlo, siempre que no limite o ordene la renuncia de los derechos del trabajador.

Así mismo se establece en el art. 16, 17 y 18 de nuestra legislación que las estipulaciones y los hechos relativos a su ejecución o modificación pueden probarse por todo los medios.

El menor emancipado o el menor no emancipado que haya cumplido 16 años de edad para los fines puede celebrar contrato de trabajo y la mujer tiene plena capacidad legal para celebrar contrato de trabajo y disfrutar de todas las acciones que le acuerda la ley de trabajo y el menor mayor de 14 años todos siempre atendiendo a lo estipulado en nuestro Código de Trabajo de la República Dominicana.

Los sujetos del Contrato de Trabajo

Según lo establecido por la ley en el artículo 2 de nuestro código laboral; el Trabajador (que es toda persona física que presta servicio material o intelectual, en virtud de un contrato de trabajo) y Empleador (es la persona física o moral a quien es prestado el servicio)

En el caso individual de trabajo intervienen, de un lado, el empleador, y del otro, el trabajador. Ellos son los sujetos del contrato. En otros términos, son sujetos del contrato de trabajo aquellos que como trabajador o como empleador intervienen en el mismo, o quienes como trabajadores o como patrono, con una calidad o con otra, controlan la prestación de sus servicios o los servicios ajenos, esto es contrato de trabajo.

Es preciso distinguir los sujetos del contrato de trabajo de los sujetos del derecho del trabajo, ya que son aquellos a quienes se les aplica esta disciplina jurídica; a los que tiene la potestad de exigir su cumplimiento y los comprendidos en sus beneficios u obligaciones.

Los sujetos del derecho del trabajo, por tanto, pueden ser individuales o colectivos (una asociación profesional, un sindicato, una coalición), el trabajador, el empleador. En cuanto que todos son los sujetos del contrato de trabajo son también del derecho del trabajo, pero no ocurre con los últimos.

Es el conjunto de facultades que tiene el empleador de organizar económica y técnicamente a las empresas, con carácter funcional, atendiendo a sus fines y a las exigencias de la producción.

Se ejerce personalmente o por medio de representantes; consiste en la facultad del empleador de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de prestación del servicio, la facultad de especificar los puestos y atribuciones de estos, de ordenar la empresa conforme a sus necesidades específicas de orden técnico, funcional, económico y conforme a los requerimientos de la producción.

En sentido estricto, el poder de dirección del empleador comprende la totalidad de las facultades o poderes jerárquicos. Esto se manifiesta en el poder de dictar reglamentos y normas generales, administrativos, disponer medidas de seguridad, de publicidad, de opinar, informar y dar órdenes particulares al personal, comprende la facultad de dirigir, dar órdenes e intrusiones, la facultad de reglamentar las prestación del trabajo en la empresa, la facultad de vigilar y fiscalizar y la facultad de sancionar (poder disciplinario) las faltas cometidas por el trabajador. Esto tiene sus límites. Están generalmente preestablecidos en la Ley, Convenio Colectivo o la Jurisprudencia. Sus órdenes no deben ser lesivas de derecho (del trabajo), ni injustas, ni arbitrarias, sino provistas de legitimidad. Debe respetar a su integridad física, intimidad y a su dignidad personal. No puede causar perjuicios morales o materiales al trabajador.

El menor emancipado o el menor no emancipado que haya cumplido 16 años de edad para los fines puede celebrar contrato de trabajo y la mujer tiene plena capacidad legal para celebrar contrato de trabajo y disfrutar de todas las acciones que le acuerda la ley de trabajo y el menor mayor de 14 años todos siempre atendiendo a lo estipulado en nuestro Código de Trabajo de la República Dominicana.