

T

TRABAJADOR

V. **tb.** Accidentes de trabajo, Trabajador indocumentado

Conjunto económico

Despido, Comunicación al Dep. de Tr. en caso de trabajador móvil

Empresas del Estado, Empleados de las

Empresa laboral

Enfermedad del trabajador

Instituciones autónomas del Estado, Empleados de las

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Robo asalariado

Sociedades comerciales, Directivo o miembro del consejo de administración

Terminación unilateral del contrato de trabajo

Trabajo, existencia de un contrato sujeto al C.Tr.: Contratista independiente

Trabajo de Menores

Trabajo Nocturno

Trabajo realizado y no pagado

Variación de trabajo

Jur.

A destajo o por labor rendida

El empleador que admite la existencia del contrato de trabajo puede liberarse de la presunción del Art. 34 del C.Tr. si prueba que el mismo era de duración limitada, siendo insuficiente alegar que pagaba al

trabajador por labor rendida, ya que la forma de compensar no determina la naturaleza del contrato. No. 11, Ter., May. 1998, B.J. 1050.

El hecho de recibir un salario a destajo no convierte al trabajador en ocasional o para obra determinada, pues este tipo de salario se computa tomando en cuenta la labor rendida y puede ser utilizado en cualquier tipo de contrato, sin incidir en su naturaleza. No. 39, Ter., Oct. 1998, B.J. 1055; No. 59, Ter., Dic. 1998, B.J. 1057.

Deber de lealtad

El hecho de que un trabajador sienta que una actividad comercial de su empleador podría afectar los beneficios que obtiene por la prestación de sus servicios, le faculta a hacer las reclamaciones que considere pertinentes para hacer cesar cualquier violación a sus derechos, pero no le autoriza a hacer esfuerzos ni a tomar medidas para impedir dicha actividad, pues con ello violenta el deber de lealtad que se deriva de la relación laboral. No. 26, Ter., Nov. 2005, B.J.1140.

Directivo

V. Sociedades comerciales, Directivo o miembro del consejo de administración

Doméstico

V. Trabajo, Existencia de un contrato sujeto al C. de Tr., Doméstico

Identificación del trabajador

El hecho de que una persona esté registrada en los libros del empleador con un nombre distinto al que legalmente le corresponde, no afecta su condición de trabajador, si el tribunal lo identifica y confirma que es la misma persona que prestó el servicio e interpuso la demanda. No. 21, Ter, Jul. 2006, B.J. 1148.

Una certificación en la cual consta que “el señor X y/o Inversiones Eufracia S.A.” recibía comisiones por trabajos realizados constituye un elemento determinante para demostrar la relación laboral entre el señor X y la empresa que pagaba las comisiones. No. 20, Ter., Oct. 2011, B.J. 1211.

Indocumentado

V. Accidentes de trabajo, Trabajador indocumentado

Fianza iudicatum solvi

Dimisión, Causas que justifican la dimisión, Falta de inscripción en el Seguro Social

Menor de edad

V. Trabajo de menores

Móvil u ocasional por oposición a permanente

Es móvil el trabajador que realiza labores ocasionales, amparadas por contratos temporales y no por contratos para obras y servicios determinados. No. 5, Ter., May. 1998, B.J. 1050.

La falta del empleador consistente en no comunicar al Dep. de Tr. la nómina de los trabajadores ocasionales era sancionada por el Código anterior con multas, pero esto no le impedía demostrar, conforme a la libertad

de pruebas, cuáles de ellos tenían estas características. No. 70, Ter., Sept. 1998, B.J.1054.

Las personas contratadas para laborar en las temporadas de béisbol profesional de la República Dominicana, lo son en virtud de contratos de trabajo por temporada, los cuales concluyen sin responsabilidad para las partes al finalizar la actividad deportiva, correspondiéndoles a los trabajadores el derecho a una asistencia económica, si la temporada se extiende por más de cuatro meses, salvo que haya un pacto contrario en beneficio de éstos. No. 8, Ter., Abr.2005, B.J.1133.

Para obra determinada

V.tb. Participación de los trabajadores en utilidades, Trabajador para obra o servicio determinado

El hecho de que el servicio prestado en las obras de construcción dure más de tres meses no convierte el contrato de obra determinada en uno de tiempo indefinido. El Art. 31 del C.Tr. requiere que los trabajadores laboren sucesivamente con un mismo empleador o que pertenezcan a cuadrillas intercaladas, lo cual debe verificar la Corte, estableciendo el tiempo en que se inicia una obra, con relación al término de la anterior. No. 41, Ter., May. 1998, B.J. 1050.

Para imponer condenaciones por causa de despido, el Tribunal sólo puede computar el tiempo laborado en la última obra en que el trabajador prestó sus servicios, pues conforme al Art. 65 de la legislación anterior, los contratos para obra determinada terminan con la conclusión de cada obra. No. 48, Ter., Sept. 1998, B.J.1054.

Para la aplicación de la presunción del Art. 31 del C.Tr., que reputa por tiempo indefinido los contratos de trabajo para distintas obras realizadas de manera sucesiva o intercalada por el uso de cuadrillas, no es necesario que el empleador contratante sea una empresa constructora. No. 19, Ter., Jun. 2000, B.J. 1075.

Los contratos de trabajo para una obra o servicio determinados terminan con la ejecución de los trabajos puestos a cargo del trabajador, no necesariamente con la conclusión de la obra que da lugar a la contratación, pero ello no impide que la prestación de un servicio específico coincida con la finalización de la obra, momento en que terminan todos los contratos de trabajo. No. 4, Pl., Dic. 2000, B. J. 1081; No. 2, Ter., Ene. 2002, B. J. 1094.

Cuando el empleador pone término antes de su conclusión a un contrato de trabajo para una obra o servicio determinado, incurre en responsabilidades, pero este hecho no cambia el contrato convenido en un contrato de trabajo por tiempo indefinido. No. 2, Ter., Ene. 2002, B. J. 1094.

Si bien el Art. 68 del C.Tr. dispone que los contratos de trabajo para una obra o servicio determinados terminan sin responsabilidad para las partes, es a condición de que los mismos concluyan con la realización de la obra o la prestación del servicio, siendo susceptibles de concluir por despido, ya que ésta es una forma de terminación aplicable a todo tipo de contrato, sin importar su naturaleza, al disponerlo así el Ord. 2do del Art. 95 del C.Tr. No. 43, Ter., Jul. 2003, B.J. 1112.

No es una condición para la existencia de los contratos para una obra o servicio determinados, el requerimiento del Art. 34 del C.Tr., de que se redacten por escrito. El escrito no es más que un medio de aniquilar la presunción de tiempo indefinido del contrato. La duración definida del contrato puede ser probada por cualquier medio. No. 3, Ter., Jun. 2011, B.J. 1195.

Para que los contratos para una obra o servicio determinados puedan concluir sin responsabilidad para las partes es necesario que haya concluido la prestación del servicio contratado o que haya ocurrido la

conclusión de la obra (Art. 72 C.Tr.). No. 18, Ter., Jul. 2007, B.J. 1160.

Por tiempo indefinido

La existencia de un contrato de trabajo por tiempo indefinido se determina por el hecho de que el trabajador realice labores permanentes, las cuales se caracterizan por satisfacer necesidades normales, constantes y uniformes de la empresa y que el trabajador labore ininterrumpidamente. No. 37, Ter., 17 Dic. 1997, B.J. 1045.

La docencia es una labor de naturaleza permanente en las instituciones educativas y como tal da lugar a la formación de contratos por tiempo indefinido. No. 49, Ter., Oct. 1998, B.J. 1055.

El hecho de que el trabajador no labore todos los días laborables y carezca de un horario preestablecido no descarta la existencia del contrato por tiempo indefinido, si se trata de interrupciones derivadas de la naturaleza de las labores y él está obligado a prestar el servicio siempre que las necesidades de la empresa lo requieran, de manera continua e indefinida. No. 4, Ter., May. 2004, B.J. 1122.

La presunción establecida por el art. 34 del C. de Tr., de que todo contrato de trabajo se reputa por tiempo indefinido, es de carácter *juris tantum*, hasta prueba en contrario. No. 10 Ter., Ene. 2003, B. J. 1106

Para la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indefinido, no basta que el trabajador labore de manera constante e ininterrumpida, sino que además es necesario que la naturaleza del trabajo determine la necesidad de que éste sea contratado de manera indefinida. No. 8, Pl., Nov. 2004, B. J. 1128.

Por tiempo indefinido con garantía de duración mínima

El empleador puede despedir al trabajador que ha cometido una falta aunque le haya garantizado la estabilidad en el empleo por dos años, máxime cuando el contrato mismo precisaba la aplicabilidad del Art. 88 de C.Tr. No. 2, Ter., May. 1999, B.J. 1062.

A los fines de determinar los daños y perjuicios sufridos por la trabajadora que, habiendo recibido garantías en su contratación, fue desahuciada, el Tribunal no puede tomar en cuenta los salarios y demás beneficios de que ella hubiese disfrutado a la llegada del término garantizado, al haber ella rechazado la oferta de reintegro. No. 11, Ter., Abr. 2002, B.J. 1097

Si un contrato por tiempo indefinido, en que el empleador garantiza al trabajador la utilización de sus servicios durante un período determinado, termina con responsabilidad para el primero, ya sea por despido injustificado o dimisión justificada, éste debe pagar las indemnizaciones propias de un desahucio por tiempo indefinido, así como los salarios correspondientes al período garantizado. No. 6, Ter., Jul. 2002, B.J. 1100; No. 9, Ter., Feb. 2003, B. J. 1107.

Profesional

V. tb. Abogado

La asesoría, siempre que realice de manera subordinada y a cambio de un salario, se enmarca dentro de las obligaciones del contrato de trabajo. No. 76, Ter., Sept. 1998, B.J.1054.