

# T

## TRABAJO, CONTRATO DE

### V.tb. Flujos migratorios laborales

#### Variación del trabajo

#### Jur.

#### *Celebrado dolosamente*

Es una causal de despido y no de nulidad del contrato, el hecho de que el trabajador haya pretendido tener conocimientos o condiciones indispensables para la prestación del servicio. Resulta válida la prestación de servicios hasta el momento de su despido y exigible la remuneración devengada hasta esa fecha. No. 5, Ter., Oct. 2007, B.J. 1163.

#### *Contrato-realidad*

Para que opere la presunción de la existencia del contrato de trabajo, es necesario que se demuestre que una persona prestó un servicio personal a otra. No. 9, Ter., 8 Oct. 1997, B.J. 1043.

De acuerdo al Principio IV del código vigente, se presume que toda relación contractual, aunque se denomine contrato de empresa de naturaleza civil, es un contrato de trabajo. Lo que determina sus características no es lo que aparece escrito en el mismo, sino lo que se manifiesta en la realidad, como en el caso del músico que toca en los hoteles del empleador con horario y salario fijos, sin importar que sea libre de tocar en otros lugares. No. 11, Ter., Ene. 1998, B.J. 1046.

La presunción de la existencia del contrato no se elimina con el simple examen de un documento donde se expresa que la prestación de los servicios es de una relación distinta a la laboral, debiendo el Juez examinar los hechos que constituyen esa relación, tales como el establecimiento de un horario de trabajo diario y semanal, la exclusividad de los servicios a favor de una de las partes, la facilitación de los instrumentos de trabajo, el pago de una suma de dinero calificada como contraprestación por los servicios prestados y el hecho de que el contrato donde se determinarían las bases y condiciones de las partes es preparado por la parte que recibe el servicio. No. 34, Ter., Mar. 2004, B.J.1120; No. 21, Ter., Ene. 2006, B. J. 1142.

Para la existencia de un contrato por cierto tiempo o por una obra o servicio determinado es innecesaria la existencia de un escrito, por existir un predominio de los hechos sobre los documentos, al tenor del IX Principio Fundamental del C.Tr. No. 24, Ter., Jul. 2005, B.J. 1136.

Para hacer prevalecer la realidad de los hechos sobre un documento al momento de determinar la existencia o no de un contrato de trabajo, el tribunal debe precisar cuáles son los hechos que le permiten apreciar que el contenido del documento no refleja la veracidad de la relación entre las partes. No. 25, Ter., Ene. 2007, B. J. 1154.

Constituye un fraude en perjuicio de los trabajadores el caso en que, un mes antes de la terminación del contrato, la empresa varió la condición de trabajador subordinado a vendedor independiente, aunque ellos siguieron realizando las mismas labores. No. 11, Ter., Dic. 2010, B.J. 1201.

El contrato de trabajo no es un contrato solemne, sino que se forma con el simple acuerdo de voluntades, el cual queda materializado con la ejecución del servicio. No. 37, Ter., Ene. 2008, B.J. 1166.

La prestación del servicio y el pago de la remuneración son elementos suficientes para establecer una relación laboral. No es óbice del consentimiento el hecho de que una de las partes no haya firmado el documento elaborado a fines de formalizar la relación. No. 6, Sal.Reu., Mar. 2010, B.J.1192.

### ***Liquidación anual***

#### **V.tb. Constitución, Liquidación anual**

Frente al alegato del empleador de que se redujeran las condenaciones porque él otorgaba anualmente el preaviso y la cesantía, actúa correctamente la Corte que calcula las prestaciones en base a todo el tiempo laborado. Si se establece que el contrato no terminaba anualmente, es irrelevante, conforme al principio de primacía de los hechos, la constancia de que el pago indicaba la terminación. No. 12, Ter., Mar. 2001, B.J. 1084.

Si bien el pago anual de la cesantía, aun cuando estuviese precedida de un preaviso, no demuestra la terminación del contrato si el trabajador se mantiene laborando en la empresa, los valores así recibidos constituyen anticipos de prestaciones, que pueden serle deducidos del pago que le corresponde si con posterioridad es desahuciado por su empleador, o cuando el contrato termina por cualquier otra causa con responsabilidad para este último. No. 33, Ter., Mar. 2003, B.J. 1108.

No constituye pago por auxilio de cesantía el monto anual recibido por los trabajadores, si ellos continúan laborando en la empresa. Tampoco se afecta con dicho pago la duración del contrato. No. 47, Ter., Ago. 2007, B.J. 1161.

Al haber sido reconocida jurisprudencialmente la validez de la liquidación anual, los pagos otorgados cada año por este concepto no constituyen créditos a favor del empleador sujetos a la prescripción anual del Art. 704 C.Tr. para su reclamo, sino el avance de un pago a hacerse valer en el momento de la real terminación del contrato con responsabilidad para el empleador. No. 6, Sal.Reu., Feb. 2010, B.J.1191.

Frente a la existencia de varios documentos firmados por el trabajador titulados Trabajo, Contrato de "Terminación del contrato de trabajo", con fechas distintas y donde se hace constar que éste recibe pagos por auxilio de cesantía y salario navideño, el tribunal tiene que examinar todos los documentos antes de rendir su decisión sobre la condena en indemnizaciones laborales, máxime cuando el empleador alega que el contrato terminó en cada una de esas fechas. No. 11, Ter., Mar. 2010, B.J. 1192.

Al haber declarado el Pleno de la S.C.J., actuando como tribunal constitucional, que la Ley No. 187-07, que reconoce las liquidaciones anuales como forma de terminar los contratos de trabajo, no es contraria a la Constitución, el tribunal debe reconocer que el empleador que ha pagado anualmente las prestaciones está

liberado por ese motivo. No. 7, Ter., Jul. 2010, B.J. 1196.

Antes de dictarse la Ley No. 187-07 [que declara liberatorias para el empleador las liquidaciones anuales anteriores al 1ro de enero de 2005] no existía norma jurídica alguna que sustentara derechos adquiridos por los trabajadores que resultaron afectados por ella, por lo que, al declararla conforme a la Constitución, la S.C.J. reconoció que la misma no viola el principio de irretroactividad de las leyes. No. 26, Ter., Ago. 2011, B.J. 1197; No. 10, Ter., Feb. 2010, B.J. 1191.

### ***Nuevo contrato***

#### **V.tb. Renuncia, A los derechos laborales**

Los derechos adquiridos no pueden ser objeto de disminución, pero cuando se produce una nueva contratación, las condiciones de la misma son las que estén vigentes en ese momento, y no las que existieron en el contrato anterior, a menos que las partes acuerden lo contrario. No. 16, Ter., Jun. 2007, B.J. 1159.

### ***Prueba de la relación laboral***

La constancia de la Tesorería de la Seguridad Social, certificando que el demandante figura como cotizante y el demandado como empleador, tiene gran importancia para establecer la existencia de la relación laboral. No. 2, Ter., Jun. 2011, B.J. 1195.

### ***Reanudación de las labores después de la terminación***

#### **V. Renuncia, Contraria a la realidad del trabajo**

### ***Suspensión de Trabajo, Reinicio de las labores***

Luego de ser desahuciado, al trabajador se le asignó un trabajo distinto y de inferior categoría. La Corte debe establecer si efectivamente el trabajador cesó en sus viejas funciones e ingresó por un nuevo contrato, y no dar por terminado el mismo en base a la prueba documental, pues conforme IX Principio Fundamental, en esta materia, predominan los hechos, no los escritos. No. 50, Ter., Oct. 1998, B.J.1055.

No bastaba al trabajador demostrar que había ingresado nuevamente a laborar con el empleador para que se entendiera que el contrato de trabajo original se había reiniciado, sino que era necesario que probara que su ingreso estuvo acompañado de un acuerdo donde se estableció esa circunstancia, y no de un contrato de trabajo nuevo. No. 3, Pl., Jun. 2000, B. J. 1075.

### ***Repartidor de periódicos***

Es correcta la decisión de la Corte de establecer la existencia de un contrato de trabajo en el servicio prestado por el repartidor de periódicos a la Editora, a pesar de que su nombre no aparecía en la planilla de personal fijo ni en los cheques con los cuales se le pagaba su quincena, y al hecho de que el cheque de Navidad llevaba la leyenda de “gratificación navideña”, ya que estuvieron reunidos los siguientes elementos: : 1ro.- Prestación de servicio personal cotidiano; 2do.- Uniforme retribución como contrapartida a los servicios prestados;

3ro.- Servicio íntimamente cercano a las necesidades permanentes de la editora (transporte del producto hasta los puestos de venta); 4to.- Contratación de personal asalariado para el desempeño de funciones idénticas a las servidas por el trabajador, respecto a otras zonas. No.30, Ter., Sept.2000, B.J. 1078; No. 45, Ter., May. 2011, B.J. 1206.