

**República Dominicana**  
**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CIBAO ORIENTAL (UTECO)**  
Universidad Estatal



**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y ECONÓMICAS**  
**ESCUELA DE DERECHO**

Trabajo de Grado para Optar por el Título de Licenciatura en Derecho.

**TÍTULO**

La Dimisión del Contrato de Trabajo y sus Implicaciones Jurídicos Sociales por Ante  
el Juzgado de Trabajo, Distrito Judicial de Sánchez Ramírez.

**SUSTENTANTES**

Auris Celeste Feliz  
Yennessy Pérez Gálvez  
María Altagracia Hilario De La Cruz

**ASESOR**

Lic. Amable Arcadio Quezada Frías

Cotuí, Provincia Sánchez Ramírez  
Año académico, 2023.

**TÍTULO**

La Dimisión del Contrato de Trabajo y sus Implicaciones Jurídicos Sociales por Ante  
el Juzgado de Trabajo, Distrito Judicial de Sánchez Ramírez.

## HOJA DE EVALUACIÓN

**Título:** La Dimisión del Contrato de Trabajo y sus Implicaciones Jurídicos Sociales por Ante el Juzgado de Trabajo, Distrito Judicial de Sánchez Ramírez.

**Sustentado por:** Auris Celeste Feliz, Yennessy Pérez Gálvez y María Altagracia Hilario De La Cruz

Trabajo final presentado a la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental, para Optar por el Título de Licenciatura en Derecho

**Asesor:** Lic. Amable Quezada

---

Jurado

---

Jurado

---

Jurado

Calificación: \_\_\_\_\_

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

Los conceptos emitidos en el presente trabajo de grado de investigación, son responsabilidad de los sustentantes del mismo. Las citas, consultas bibliográficas se han realizado respetando el derecho de autor; por tanto, se libera a la universidad UTECO de su responsabilidad, sin embargo, para la reproducción total o parcial se requiere de su autorización.

### **Sustentantes:**

**Auris Celeste Feliz**

**Yennessy Pérez Gálvez**

**María Altagracia Hilario De La Cruz**

## Índice

|                                                                                |      |
|--------------------------------------------------------------------------------|------|
| HOJA DE EVALUACIÓN.....                                                        | III  |
| DECLARACIÓN DE AUTORÍA .....                                                   | IV   |
| AGRADECIMIENTO.....                                                            | VIII |
| RESUMEN.....                                                                   | XIII |
| CAPÍTULO I.....                                                                | 1    |
| INTRODUCCIÓN .....                                                             | 1    |
| 1.1 Antecedentes.....                                                          | 1    |
| 1.2 Planteamiento del problema.....                                            | 5    |
| 1.3 Justificación .....                                                        | 7    |
| 1.4 Objetivos.....                                                             | 8    |
| 1.4.1 Objetivo general.....                                                    | 8    |
| 1.4.2 Objetivos específicos.....                                               | 8    |
| 1.5 Variables e indicadores .....                                              | 9    |
| 1.6 Alcance y límite.....                                                      | 10   |
| 1.7 Definición de términos.....                                                | 10   |
| 1.8 Marco contextual .....                                                     | 12   |
| CAPITULO II.....                                                               | 13   |
| REVISIÓN DE LITERATURA.....                                                    | 13   |
| 2. Introducción.....                                                           | 13   |
| 2.2 Tipos de contrato de trabajo .....                                         | 13   |
| 2.2.1 Por tiempo indefinido .....                                              | 13   |
| 2.2.2 Formalización .....                                                      | 13   |
| 2.2.3 Normativa .....                                                          | 15   |
| 2.2.4 Por cierto, tiempo o por obra.....                                       | 15   |
| 2.2.5 Por su forma (verbal o escrito) .....                                    | 16   |
| 2.2.6 Periodo de prueba.....                                                   | 16   |
| 2.2.7 Por el carácter de la relación del trabajo (individual o colectivo)..... | 17   |
| 2.2.8 Por temporada.....                                                       | 17   |
| 2.3 Causas de terminación del contrato de trabajo.....                         | 20   |
| 2.3.1 Por el despido del trabajador.....                                       | 20   |
| 2.3.2 Por la dimisión del trabajador.....                                      | 23   |
| 2.3.3 Prestaciones laborales.....                                              | 25   |

|                                      |                                                                                |    |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.3.4                                | Retención del salario .....                                                    | 26 |
| 2.3.5                                | Muerte del empleado .....                                                      | 26 |
| 2.3.6                                | Vencimiento del plazo del contrato de trabajo. ....                            | 27 |
| 2.4                                  | Implicaciones jurídicas social en el trabajo. ....                             | 27 |
| 2.4.1                                | Ley 16-92 .....                                                                | 27 |
| 2.4.2                                | Demandas .....                                                                 | 28 |
| 2.4.3                                | Indemnización.....                                                             | 29 |
| 2.4.4                                | Daños y perjuicios del empleado .....                                          | 30 |
| 2.4.5                                | Características de los daños y perjuicios .....                                | 31 |
| 2.4.6                                | Bienestar del empleado.....                                                    | 31 |
| 2.4.7                                | Mejora de la calidad de vida.....                                              | 32 |
| 2.4.8                                | Desempleo.....                                                                 | 33 |
| 2.5                                  | Efecto que produce las dimisiones del contrato de trabajo.....                 | 34 |
| 2.5.1                                | Despido injustificado.....                                                     | 36 |
| 2.5.2                                | Desahucio.....                                                                 | 37 |
| 2.5.3                                | Terminación del contrato de trabajo con responsabilidad para las partes.<br>39 |    |
| CAPITULO III.....                    |                                                                                | 42 |
| METODOLOGÍA.....                     |                                                                                | 42 |
| 3.1                                  | Introducción.....                                                              | 42 |
| 3.2                                  | Diseño y tipo de estudio.....                                                  | 42 |
| 3.3                                  | Población y muestra .....                                                      | 43 |
| 3.4                                  | Descripción del instrumento de investigación .....                             | 43 |
| 3.5                                  | Validez y confiabilidad .....                                                  | 44 |
| 3.6                                  | Procedimientos .....                                                           | 44 |
| CAPITULO IV .....                    |                                                                                | 46 |
| PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS ..... |                                                                                | 46 |
| 4.                                   | Introducción.....                                                              | 46 |
| 4.1                                  | Tipos de contrato .....                                                        | 46 |
| 4.2                                  | Causas de terminación del contrato de trabajo .....                            | 53 |
| 4.3                                  | Implicaciones jurídicas social en el trabajo. ....                             | 59 |
| 4.4                                  | Efecto que produce las dimisiones del contrato de trabajo. ....                | 61 |
| CAPITULO V .....                     |                                                                                | 67 |

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....     | 67 |
| 5.1 Introducción .....               | 67 |
| 5.2 Análisis de los resultados ..... | 67 |
| 5.3 Conclusiones .....               | 70 |
| 5.4 Recomendaciones .....            | 70 |

## AGRADECIMIENTO

### Dios

Querido Dios quiero agradecer todo el apoyo brindado durante los años que he venido haciendo mi carrera profesional, pues sin tu ayuda y la Fe que tengo en ti no lo hubiera logrado. Gracias Señor por haber estado a mi lado.

### A mi Madre

**María De Lourdes Feliz**, porque ha sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quien estuvo siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio. Siempre ha sido mi mejor guía de vida. Hoy cuando concluyo mis estudios, le dedico a usted este logro amada madre, como una meta más conquistada.

### A mis compañeras

Mis amigas y compañeras de viaje, **Yennessy Pérez y María Hilario**, hoy culminan esta maravillosa aventura y no puedo dejar de recordar cuantas tardes y horas de trabajo nos juntamos a lo largo de nuestra formación. Hoy nos toca cerrar un capítulo maravilloso en esta historia de vida y no puedo dejar de agradecerles por su apoyo y constancia, al estar en las horas más difíciles, por compartir horas de estudio. Gracias por estar siempre allí.

### A mis Hijas

**Lorena Y Lorianny** son el mejor regalo que haya podido recibir de parte de Dios. **Son mi mayor tesoro y también la fuente más pura de mi inspiración**; por eso quiero agradecerles cada momento de felicidad con el que colman mi vida. **Les doy las gracias, por darle sentido a mi vida** y permitirme ser cada día mejor madre.

**A mi Hermana**

**Marialbert Núñez**, por ser única y especial por tu apoyo incondicional en todos los momentos de mi vida siempre queriendo lo mejor de mí y mis hijas, nuestras hijas que Dios nos ha regalado.

**A mi Esposo**

**Deivi Lorenzo Díaz**, por entender cuando mis estudios y el trabajo me tomaban el tiempo, por siempre apoyarme en cada aventura de este camino, gracias por cuidar de nuestras hijas cuando más lo necesite, eres en este momento mi complemento perfecto gracias por cuidar de nuestra familia.

**A mi familia**

A toda mi Familia, por creer en mí y apostar a mí en este camino, en especial mis tías **Belkis y Iris**, porque desde el primer momento me dieron su mano amiga, motivándome a seguir y preocuparse por seguir este camino.

***Auris Celeste Feliz***

**A DIOS**

Mis infinitas gracias, por permitirme llegar hasta aquí, quien con su bendición llena siempre mi vida, a todas mis familias por estar siempre presente.

**A mi padre**

Santana Pérez, quien me enseñó que el mejor conocimiento que se puede tener es el que se aprende por sí mismo.

**A mi madre**

Julia Gálvez, quién me enseñó que incluso la tarea más grande se puede lograr si se hace un paso a la vez.

**A mi esposo**

Elvis Bautista, quien me motivó a iniciar esta carrera por siempre estar ahí a mi lado dándome ese apoyo incondicional.

**Mis hijos**

Edwarlin, Yadiel, Elviannys Sharlot, quienes me motivaron cada día, con su cariño y apoyo durante todo este proceso.

**Mis hermanos,**

Mayerly, Dennessy, Yonel por darme palabras de aliento cuando lo necesite, por confiar en mí, por esas palabras eres inteligente te irás bien por él cuidando mis hijos infinitas gracias por siempre estar ahí.

**A toda mi familia**

Porque con sus oraciones, consejo y palabras de aliento hicieron de mi una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

**A mis compañera y amigo@**

Auris Celeste, María Hilario, y a mi amiga incondicional María Morel Agramonte, gracias.

***Yennesy Pérez Gálvez***

**A Dios**

Por darme la fuerza y la fe en este proceso de aprendizaje a lo largo de mi carrera y de esta manera conseguir concluir con un logro más que enorgullece tanto a mi familia cómo a mí.

**A mis padres**

Por darme la vida y aunque ya no están físicamente sé que están felices por esta meta cumplida.

**A mis hijas**

Esmeralda y Emerlina por su constante apoyo y comprensión al momento de usar el tiempo que les pertenecía a ellas para dedicarlo a mis estudios gracias por su comprensión Y por el amor brindado.

**A José Gabriel Gómez Acevedo,**

Gracias por todo el apoyo brindado, por siempre estar presente, por cada una de las veces que me dijo tú puedes.

**A Dionicio García Reynoso**

Por ser el gran ser humano que eres y enseñarme que cuando se quiere se puede, porque siempre hubo un sí, sin importar el momento o las condiciones.

**A los licenciados Franklin y Raquelix Rincón**

Por decir si en el momento oportuno.

***María Altagracia Hilario De La Cruz***

República Dominicana

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CIBAO ORIENTAL**



**Título:** La Dimisión del Contrato de Trabajo y sus Implicaciones Jurídicos Sociales por Ante el Juzgado de Trabajo, Distrito Judicial de Sánchez Ramírez.

**Sustentado por:** Auris Celeste Feliz, Yennessy Pérez Gálvez y María Altagracia Hilario De La Cruz

**Asesor:** Lic. Amable Quezada

**RESUMEN**

El presente trabajo de investigación consistió en La Dimisión del Contrato de Trabajo y sus Implicaciones Jurídicos Sociales por Ante el Juzgado de Trabajo, Distrito Judicial de Sánchez Ramírez. El propósito de esta investigación fue conocer la dimisión del contrato, tema relevante en el ámbito de las relaciones laborales. En la República Dominicana, la dimisión se rige por el Código de Trabajo 16-92 del 29 de mayo de 1992, específicamente en los artículos 96 al 102. Este artículo se analiza en detalle las disposiciones legales relacionadas con la dimisión laboral.

Esta investigación es descriptiva, con un diseño no experimental, es decir que se realiza sin manipular ninguna variable, con una muestra de 21 empresas ferreteras. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario y el mismo sirvió como base para recolección de información.

La Constitución de la República Dominicana, define en su artículo 62 el derecho al trabajo como “El trabajo es un derecho, un deber y una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado. Es finalidad esencial del Estado fomentar el empleo digno y remunerado. Los poderes públicos promoverán el diálogo y concertación entre trabajadores, empleadores y el Estado. Según Lupo Hernández Rueda, el Derecho del Trabajo es definido como” El conjunto de reglas jurídicas que gobierna el trabajo humano”. Añade, que el trabajo humano, subordinado, productivo, libre y por cuenta propia.

Los contratos de duración limitada, lo son en razón el tiempo de duración convenido, conforma a la naturaleza del trabajo que hace que este solo dure una parte del año, por la necesidad temporal del servicio, para intensificar temporalmente la producción o cuando los trabajos corresponden a circunstancias accidentales de la empresa.

El Artículo 31 del CT define que el contrato de trabajo sólo puede celebrarse para una obra o servicio determinados cuando lo exija la naturaleza del trabajo. Cuando un trabajador labore sucesivamente con un mismo empleador en más de una obra determinada, se reputa que existe entre ellos un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Se considera labor sucesiva cuando un trabajador comienza a laborar, en otra obra del mismo empleador, iniciada en un período no mayor de dos meses después de concluida la anterior. Se reputa también contrato de trabajo por tiempo indefinido, el de los trabajadores pertenecientes a cuadrillas que son intercaladas entre varias obras a cargo del mismo empleador.

**Palabras claves:** Dimisión. Contrato de trabajo. Jurídico. Social. Implicaciones.

## **CAPÍTULO I.**

### **INTRODUCCIÓN**

#### **1.1 Antecedentes.**

Se consultaron fuentes bibliográficas relacionadas con el tema planteado en este estudio, se han obtenido informaciones básicas que servirán de apoyo en el sentido de orientar la formulación de los objetivos y establecer las relaciones necesarias que permitan sustentar la investigación.

En el año (2010), se realizó la investigación titulada Terminación del Contrato de Trabajo con Responsabilidad Penal por Parte del Empleador en el Distrito Judicial En Sánchez Ramírez, sustentada por Herrera y Báez. Las cuales llegaron a las siguientes conclusiones:

El Distrito Judicial de Sánchez Ramírez, dio un tratamiento judicial correcto a todos los casos de violaciones de contrato con responsabilidad penal apegado a la normativa vigente establecida en el código de trabajo y estipulando las leyes que le sirven de base de sustentación.

El sector empleador de Sánchez Ramírez es relativamente joven, situación que se puede considerar favorable para el crecimiento y desarrollo económico de la provincia, así como la supremacía del sexo femenino en las actividades empresariales.

Pacheco Zerga, L. (2012), en la Universidad de Piura realizaron una investigación titulada: Los Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo, llegando a las siguientes conclusiones:

Los aspectos personales, patrimoniales y normativos que caracterizan al contrato de trabajo permiten distinguir una triple dimensión en la relación jurídica que origina, que no se agota en un intercambio de tipo patrimonial. La omisión

legislativa de la causa del contrato, tanto en el ámbito civil como en el laboral, no implica su inexistencia. Por el contrario, la causa cumple una función tipificadora del contrato de trabajo que permite diferenciarlo de otros de prestación de servicios. La causa del contrato de trabajo es la atribución de la utilidad patrimonial del trabajo realizado durante un cierto tiempo, a cambio una remuneración, cuya contrapartida es el poder de ordenar la prestación del trabajo al preciso fin que el empresario la destine. Y de sancionar disciplinariamente, dentro de los márgenes de la razonabilidad, los incumplimientos del trabajador.

Cesário *et al*; (2012), realizaron una investigación titulada: Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción: moderación de la empleabilidad, donde llegaron a las siguientes conclusiones:

La recuperación de la economía podrá significar con la búsqueda de mayor flexibilidad laboral, un peso creciente de utilización de fuerza de trabajo en contratación temporal. Como los resultados mostraron, mayor precariedad laboral no significa menor satisfacción laboral y menor compromiso.

El empleo temporal puede representar para la población joven una puerta de entrada importante al mercado de trabajo y para los trabajadores en situación de desempleo no voluntario significará también una forma de aproximación a la actividad profesional y de actualización de cualificaciones. Los Gestores y Directivos de las organizaciones pueden observar las capacidades, los comportamientos y actitudes y los niveles de productividad de los trabajadores en situación temporal y pueden tomar decisiones fundamentadas en el desempeño y cambiar la situación contractual del empleado, de temporal a contrato permanente. Esta perspectiva, como un proceso de preselección, puede dar un mensaje muy positivo para la satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores temporales.

En el 2012 se publica un trabajo final de grado titulada: Pago de las Prestaciones Laborales Como Consecuencia de la Terminación el contrato de

Trabajo por Despido en el Distrito Judicial de Sánchez Ramírez, en el periodo 2008-2010 presentado por Rosario Belén, López Morel y López Duverges, donde llegaron a las siguientes conclusiones:

Los casos más frecuentes de despido son: causas injustificadas, inasistencia al trabajo, desobediencia, salida en horarios laborales y revelación de secretos de la empresa a personas externas.

Los factores que con más frecuencia determinaron iniciar demanda a partir de los despidos o terminación del contrato laboral en orden de importancia tenemos: despidos injustificados, violaciones a los términos del contrato de trabajo entre las partes, incumplimiento de las prestaciones laborales.

Rojas Miño, I. (2014), desarrolló en la Universidad de Talca de Chile una investigación titulada: La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido, donde llegó a la siguiente conclusión:

La modificación de las indemnizaciones por término contrato plantean una radical incidencia sobre bienes jurídicos que los diversos sistemas laborales han pretendido proteger, siendo el más relevante, el excluir el despido arbitrario. Ello, toda vez que en el ordenamiento jurídico chileno sólo se establece la indemnización por término de contrato como instrumento de protección de la estabilidad laboral, salvo el fuero laboral y la nulidad del despido por lesión a derechos fundamentales.

El régimen de indemnizaciones se obtendría a través de aportes, que financiarían sin límite tanto el despido arbitrario y el despido lesivo a derechos fundamentales, es decir, el libre despido, sin costo económico alguno.

González (2016), realizó en la Universidad Internacional de la Rioja (UNIR) Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, llegó a las siguientes conclusiones:

El reconocimiento del poder de dirección del empresario deriva de la propia naturaleza del trabajo por cuenta ajena, y se presenta como un requisito imprescindible en cualquier ordenación de las relaciones laborales. Es indudable, sin embargo, que desde el momento en que este poder de dirección puede afectar a derechos fundamentales, la lógica contractual de la que derivan derechos y obligaciones laborales debe cohonestarse con estos derechos de los que el ciudadano no se despoja al constituirse en trabajador.

Se origina así una relación dialéctica entre obligaciones contractuales y derechos fundamentales que, lejos de tener una solución unívoca, debe ser resuelta de forma particularizada en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso y a la ponderación de los diferentes intereses en juego. Esta labor aplicativa, de difícil ejecución e incuestionable trascendencia, debe ser desarrollada bajo principios rectores como la proporcionalidad, necesidad e idoneidad, todos ellos de difícil delimitación.

En el 2019 se publica un trabajo de investigación titulado titulada: Dimensiones del Estado Social y derechos fundamentales sociales, llegaron a las siguientes conclusiones:

El Estado social, como estamos comprobando, está muy presente en la doctrina del Tribunal Constitucional español. Señala que éstas han de ser las adecuadas recordando que el Estado administra medios limitados y que no cabe en esta cuestión la denominada responsabilidad por omisión.

Hay que distinguir las que afectan a las condiciones de mínimo vital digno, de las que son complementarias o accesorias a este verdadero patrón o canon de la acción social que debe preservarse y protegerse por ser la esencia del mismo Estado social pues es, además del contenido básico del derecho fundamental a una buena Administración, un derecho tan fundamental de la persona que hasta puede calificarse a la persona más relevante, después del primero: el derecho a la vida.

## 1.2 Planteamiento del problema

La Dimisión es la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del trabajador. Es justificada cuando el trabajador prueba la existencia de una justa causa prevista al respecto en este Código. Es injustificada en el caso contrario. Se reputa inexistente y, en consecuencia, no extinguirá los derechos que el trabajador haya adquirido, cuando 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 trabajador cuando el traspaso ha tenido lugar a otra empresa, entidad o empleador que sea una filial de la empresa con la cual opera el traspaso o cambio, o que mantengan con ella afinidad o vinculación en el desenvolvimiento de sus actividades o negocios, o integre con ella un solo conjunto económico, (Ley 16-92, art.96).

La multiplicidad de cambios de la avanzada tecnológica como la mundialización han traído consigo, apunte hacia la reedición de prácticas empleadoras propias del siglo XIX. Esas viejas prácticas reeditadas y actualizadas, adoptan formas de contratación laboral al margen de lo establecido en la legislación del trabajo vigente. A nivel mundial, los derechos laborales constituyen el epicentro de la discusión económica, política y social. De ahí la importancia de explorar la regulación de esos derechos en atención a las múltiples facetas y épocas de la organización del trabajo, pasando por el estado de pleno empleo o del bienestar social, hasta desembocar en el neoliberalismo, (Carmen, 2004).

El modelo de contrato laboral que caracterizaba al entorno laboral por la estabilidad y por la normalidad productiva, así como por el esfuerzo colectivo, en estas últimas décadas se ha venido transformando, de manera notable. Tan marcado es este cambio, que el contrato de trabajo del que se habla en estos momentos, pasa por un fuerte proceso de fragmentación, de mercantilización, de individualización y de desafiliación o de pérdida de sus referencias y soportes institucionales, (Ibídem).

Tomando en consideración las dimisiones del contrato y la necesidad de contar con un ambiente de trabajo justos, satisfactorio y digno para el trabajador, el código de trabajo no involucra la responsabilidad penal por parte del empleador si no que la misma la consagra en el artículo 720 y siguientes en donde sujeta las violaciones con sanciones penales, así como el tipo de sanción de cada uno, (Ley 16-92).

Estos incumplimientos de ley por parte del empleador, lo pueden llegar a implicaciones jurídico social extrema; pues esta trae como consecuencias demandas por daños y perjuicios, pago de indemnizaciones por dimisión justificada, pues el trabajador puede recibir sumas por concepto de daños y perjuicios, si el juez estima que las causas se justifican.

Para fijar una indemnización en daños y perjuicios a favor del trabajador, la Corte tiene que comprobar la comisión de la falta atribuida al empleador. Donde se justifican las pruebas expuestas de ambas partes y aquí se decide a cuál de los dos (afecta la dimisión).

La provincia Sánchez Ramírez no es la excepción, pues se La dimisión es una espada de doble filo, donde los daños repercuten en lo social tanto al empleado como al empleador, debido a que cuando un empleado dimite otras empresas evitan contratarlo para evitar verse en los zapatos de aquel empleador. Y por el lado del empleador es que una vacante disponible puede ser que tarde en ser cubierta debido a que empleados les huyen a jefes abusivos.

En definitiva, si las instituciones de la provincia optan por una dimisión del contrato esta problemática causaría una individualización y la mercantilización del mismo y conduciría al subempleo, a salarios bajos, a la desprotección social, a la exclusión del mercado, a la precarización de la fuerza laboral, así como a la nueva concepción de lo social basada en la privatización. La flexibilización exigida por los cambios y las innovaciones tecnológicas, aunadas a la competitividad en un mundo

globalizado, que se ampara en el argumento de la presión de la competencia, en momentos en que el mercado de trabajo se vuelve cada vez más inestable, (Castel, 1998).

Por lo anteriormente dicho se desprende la necesidad de indagar sobre La Dimisión del Contrato de Trabajo y sus Implicaciones Jurídicas sociales por Ante el Juzgado de Trabajo, Distrito Judicial de Sánchez Ramírez. Se han planteado las siguientes preguntas de investigación:

- 1- ¿Cuáles son los tipos de contrato de trabajo?
- 2- ¿Cuáles son las causas de terminación del contrato de trabajo?
- 3- ¿Cuáles son las implicaciones jurídicas sociales ante el juzgado de trabajo en el distrito judicial?
- 4- ¿Cuáles son los afectos que produce la dimisión en el contrato de trabajo?

### **1.3 Justificación**

Las dimisiones del contrato de trabajo y sus implicaciones jurídico social para muchas empresas suele ser un problema debido a las causas de su terminación y a las medidas que deben de incurrir las organizaciones para cumplir con las obligaciones empresariales que esto conlleva. La presente investigación pretende analizar las Dimisiones de Terminación del Contrato de Trabajo y sus Implicaciones Jurídico Social Ante el Juzgado de Trabajo, Distrito Judicial de Sánchez Ramírez.

La presente investigación tiene pertinencia, ya que la misma servirá de consulta y referencia bibliográfica para la UTECO, pues será de exhibición en la biblioteca para ser usada como antecedentes para otros estudios similares en la misma línea de investigación, lo que a su vez proveerá un aporte teórico judicial para el juzgado de trabajo.

Esta propuesta es pertinente porque de manera progresiva propone acciones oportunas que favorecen el cumplimiento del contrato de trabajo y sus implicaciones

jurídicas social en el distrito judicial Provincia Sánchez Ramírez, impulsando el desarrollo de nuevas habilidades y fomentar el: amparo del empleado donde se respeten sus derechos, deberes y obligaciones.

En relación a lo social, el presente trabajo de investigación será significativo para el cuidado del personal fuera y dentro de las empresas, pues está alineado a lo que es el primer eje estratégico de la agenda estratégica de desarrollo 2030, la cual plantea la conformación de un Estado social y democrático de derecho, con instituciones que actúan con ética, transparencia y eficacia al servicio de una sociedad responsable y participativa, que garantiza la seguridad y promueve la equidad, la gobernabilidad, la convivencia pacífica y el desarrollo nacional y local.

#### **1.4 Objetivos.**

##### **1.4.1 Objetivo general.**

Identificar los Factores que influyen en la Dimisión del Contrato de Trabajo y sus Implicaciones Jurídicos Sociales por Ante el Juzgado de Trabajo, Distrito Judicial de Sánchez Ramírez.

##### **1.4.2 Objetivos específicos.**

1. Constatar los tipos de contrato de trabajo.
2. Identificar las causas de terminación del contrato de trabajo.
3. Analizar las implicaciones jurídicas sociales ante el juzgado de trabajo en el Distrito Judicial.
4. Identificar los efectos que produce la dimisión en el contrato de trabajo.

### 1.5 Variables e indicadores

| Variables                                      | Indicadores                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tipos de contrato de trabajo                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por tiempo indefinido</li> <li>- Por cierto, tiempo o por obra.</li> <li>- Por su forma (verbal o escrito)</li> <li>- Por el carácter de la relación del trabajo (individual o colectivo).</li> <li>- Estacionales</li> <li>- Por temporada</li> <li>- trabajos ocasionales.</li> </ul>                               |
| Causas de terminación del contrato de trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por el despido del trabajador.</li> <li>- Por la dimisión del trabajador.</li> <li>- No pago de prestaciones laborales.</li> <li>- Retención del salario</li> <li>- Negación de los derechos de seguridad social.</li> <li>- Muerte del empleado</li> <li>- Vencimiento del plazo del contrato de trabajo.</li> </ul> |
| Implicaciones jurídicas social en el trabajo.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley 16-92</li> <li>- Demandas</li> <li>- Indemnización</li> <li>- Daños y perjuicios del empleado</li> <li>- Bienestar del empleado</li> </ul>                                                                                                                                                                        |

|                                                            |                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejora de la calidad de vida</li> <li>- Desempleo</li> </ul>                                                                                                                 |
| Efecto que produce las dimisiones del contrato de trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Despido injustificado</li> <li>- Desahucio</li> <li>- Terminación del contrato de trabajo con responsabilidad para las partes.</li> <li>- Resolución del contrato</li> </ul> |

### 1.6 Alcance y límite.

**Campo:** Jurídico Social.

**Área:** Derecho

**Aspecto:** La Dimisión del Contrato de Trabajo y sus Implicaciones Jurídicos Sociales por Ante el Juzgado de Trabajo, Distrito Judicial de Sánchez Ramírez.

**Nivel impactado:** Distrito Judicial de Sánchez Ramírez y Empresas Ferreteras.

**Personas:** Empleados y abogados

**Sector:** Público y privada.

**Tiempo:** Año académico 2023, en los meses de enero a julio.

**Alcance espacial:** Provincia Sánchez Ramírez, Municipio de Cotuí a las Empresas Ferreteras.

### 1.7 Definición de términos.

**Derecho del Trabajo:** La Constitución de la República Dominicana, define en su artículo 62 el derecho al trabajo como “El trabajo es un derecho, un deber y una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado. Es finalidad esencial del Estado fomentar el empleo digno y remunerado. Los poderes

públicos promoverán el diálogo y concertación entre trabajadores, empleadores y el Estado.

**Dimisiones del contrato de trabajo:** (Albuquerque, Tomo II. 1997), lo define como que es la resolución del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del trabajador.

**Contrato de Trabajo:** Es aquel por el cual una persona se obliga, mediante una retribución, a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de ésta, (Art. 1, Ley 16-92).

El artículo 1101 del código civil de la República Dominicana, establece El Contrato como “un convenio en cuya virtud una o varias personas se obligan respecto de una o varias otras, a dar, hacer o no hacer alguna cosa.

**Indemnización:** Se constituye como la prestación económica que el patrono paga al trabajador al finalizar la relación de trabajo sin causa justificada la cual equivaldrá a un salario por cada año de servicio.

La indemnización es por término de contrato de trabajo es el instrumento de protección ante el despido, (Rojas Miño, 2014).

**Jurídico Sociales:** Trueba Urbina (1972), la define como el “Conjunto de principios, instituciones y normas que, en función de la integración, protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.

**Trabajador:** Es toda persona física que presta un servicio, material o intelectual, en virtud de un contrato de trabajo. Empleador es la persona física o moral a quien es prestado el servicio, (Art. 1, Ley 16-92).

## **1.8 Marco contextual**

Este estudio se pretende desarrollar en Cotuí, municipio de cabecera de la provincia Sánchez Ramírez, República Dominicana. De acuerdo al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2015), Sánchez Ramírez es una de las 32 provincias de la República Dominicana ubicada en el centro del país, en la subregión del Cibao, conocida como Cibao Central o Meridional, en el Valle del Yuna. Con una extensión de 1,185.80 km<sup>2</sup>, es la provincia número 24 en extensión del país, constituida por 4 municipios y 9 distritos municipales.

La provincia Sánchez Ramírez limita al Norte con la provincia Duarte; al Este y al Sur con la provincia Monte Plata; y al Oeste con las provincias La Vega y Monseñor Nouel. Su nombre, escrito antiguamente Cotuí o Cotoy, era el nombre de la comunidad taína ubicada alrededor de la mina de oro y plata explotadas por Los Conquistadores españoles a partir de la primera década del siglo XVI. Es una de las ciudades más antiguas del Nuevo Mundo fue fundada en el año 1505 por el conquistador español Rodrigo Trillo de Mexia. Los padres de Jerónimo en la segunda década del siglo XVI, la establecieron como centro de explotación minera con el nombre de la mejorada del Cotuí también llamada los mineros en 1533 Cotuí adquirió categoría de Villa, (Rincón, 2017).

## **CAPITULO II.**

### **REVISIÓN DE LITERATURA**

#### **2. Introducción.**

En este capítulo se abordan las variables e indicadores, en el cual se exponen una serie de conceptos y fundamentos, los cuales guiarán al lector al mejor entendimiento del tema estudiado, desde la perspectiva de las teorías contenidas en los acervos y distintas fuentes bibliográficas.

#### **2.2 Tipos de contrato de trabajo**

##### **2.2.1 Por tiempo indefinido**

El contrato indefinido es aquel que se concierta sin establecer límite alguno de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato. Puede ser verbal o escrito. Además, podrá ser a jornada completa, parcial, o bien para la prestación de servicios fijos discontinuos.

Los trabajadores sujetos a contratos por tiempo indefinido que, sin culpa alguna de su parte, no puedan tener oportunidad de prestar servicios ininterrumpidos durante un año, a causa de la índole de sus labores o por cualquiera otra circunstancia, tienen derecho a un período de vacaciones proporcional al tiempo trabajado, si éste es mayor de cinco meses, (Ley 16-92).

##### **2.2.2 Formalización**

En el caso de una relación laboral indefinida, en esta deberán constar por escrito las acogidas al programa de fomento del empleo (cuando así lo exija una disposición legal) y siempre, los contratos a tiempo parcial, fijos discontinuos y de relevo, los de los trabajadores que realicen su labor a distancia, y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

Si no hubiera una formalización de este por escrito, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios, tal y como establece el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores. Existen otros supuestos en los que el Estatuto de los Trabajadores presume que el contrato es indefinido, como ocurre con los contratos celebrados en fraude de ley (artículo 15.3 E.T.).

Se considera que existe fraude de ley cuando se realizan actos al amparo de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico o contrario a él, es decir, la utilización de la ley para conseguir un resultado contrario al que la ley pretende. Cuando un contrato temporal se realiza para cubrir una necesidad permanente de la empresa se considera realizado en fraude de ley. Para la realización de contratos temporales, se exigen unos determinados requisitos que no siempre se cumplen, cuando se dan estas circunstancias, el contrato se considera realizado por tiempo indefinido.

También hay que hacer especial mención a la llamada sucesión de contratos, es decir, cuando una persona trabajadora encadena distintos contratos temporales de forma consecutiva con la misma empresa o grupo de empresas. Dicho supuesto se regula en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo unos límites temporales. Adquieren la condición de trabajadores fijos los que en un periodo de treinta meses hubiera estado contratada durante un plazo superior a veinticuatro meses, mediante dos o más contratos temporales en la misma empresa.

El contenido del contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo Estatal en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación. Si el contrato se realiza con un trabajador con discapacidad, este se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar y en modelo oficial. Además, se acompañará de la solicitud

de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, y del certificado de discapacidad.

### **2.2.3 Normativa**

Las normativas vigentes en RD son las siguientes:

- Código de trabajo de la Republica Dominicana es un documento por el que se rige la ley laboral dominicana, llevado a Cabo por una comisión redactora del trabajo. Creado bajo la ley 16-94 promulgada el 27 de enero de 1982.
- La Constitución de la República Dominicana fue promulgada el 6 de noviembre de 1844. Consta de un preámbulo y diecisiete títulos, que se dividen en capítulos y secciones que comprenden 277 artículos, así como veinte disposiciones transitorias. Cada artículo tiene su propia denominación.
- Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla.

### **2.2.4 Por cierto, tiempo o por obra.**

En los trabajos por obra determinada, salvo convención en contrario, el empleador debe pagar al trabajador semanalmente, el valor proporcional a la labor realizada, pero puede retener como garantía una cantidad no mayor de la tercera parte de ese valor, (Ley 16-92).

Art. 200.- El salario o los créditos provenientes de derechos reconocidos por la ley a los trabajadores son inembargables, salvo en la tercera parte por pensiones alimentarias. El embargo en exceso de la tercera parte es admisible por pensiones

alimentarias dispuestas en virtud de la ley sobre asistencia obligatoria de los hijos menores de edad.

### **2.2.5 Por su forma (verbal o escrito)**

Es claro que la principal diferencia entre un contrato verbal y uno escrito es la formalidad, sin embargo, la principal consecuencia que tiene un contrato verbal es que este no sirve como medio de prueba, debido a que no se encuentra escrito. Esto es lo único que puede considerarse como diferente debido a que, dentro del ordenamiento colombiano, ambos cuentan con las mismas garantías y protección, (Mora, 2016).

¿Existe algo que no pueda pactarse en un contrato verbal de trabajo? Sí, existen ciertas cláusulas que deben hacerse de forma escrita, aun cuando el resto del contrato sea verbal, porque de otro modo no son válidas, estas son:

### **2.2.6 Periodo de prueba.**

Termino de duración: El contrato verbal es por naturaleza indefinido.

¿Cómo se prueba el contrato verbal de trabajo? Como se ha dicho antes, el único problema que presenta el contrato verbal es el tema de la prueba; no obstante, se ha establecido que para poder probar el contrato verbal de trabajo es necesaria la existencia de testigos, no obstante, esta prueba no tenga el mismo valor que una escrita.

¿Cuándo existe un contrato por obra puede ser verbal? Si, el contrato de obra o labor puede ser pactado de forma verbal, incluso teniendo un término fijo. Esto responde a que se entiende que el contrato de obra tendrá la misma duración que la obra misma, por lo que sería ilógico intentar pactar un contrato indefinido de obra, pues se violaría la naturaleza de este. Si tienes más dudas acerca de derecho laboral, completa el formulario de [MisAbogados.com.co](http://MisAbogados.com.co) y un abogado experto se contactará contigo en minutos.

### **2.2.7 Por el carácter de la relación del trabajo (individual o colectivo).**

Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un servicio personal subordinado y mediante una retribución convenida (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo).

La existencia de este contrato se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. En otras palabras, el contrato de trabajo existe desde el exacto momento en que las partes llegan a un acuerdo sobre los elementos señalados para su perfección. En este tipo de contratos se deben hacer hincapié en los derechos y obligaciones de ambas partes, así como condiciones de trabajo; por lo que dicho documento quedará como prueba fehaciente del inicio de la relación laboral.

### **2.2.8 Por temporada**

Es el que se desempeña en relación de dependencia de un empleador cuando sus servicios son requeridos solamente para cubrir necesidades del empresario que ocurren o se incrementan en determinadas épocas del año, en razón de la naturaleza de la actividad. contrato temporal es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifique con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que lo justifican y su conexión con la duración prevista.

El contrato de trabajo temporal podrá celebrarse a jornada completa o parcial. El contrato de trabajo temporal se formalizará por escrito, podrá ser verbal cuando en la situación de eventual por circunstancias de la producción la duración del mismo sea inferior a cuatro semanas y la jornada completa.

**Se pueden dar como situaciones de temporalidad:**

La causada por el objeto de la contratación (situaciones de obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción e interinidad) por su finalidad de incentivación del empleo (temporal de fomento de empleo de personas con discapacidad, de trabajadores en situación de exclusión social, relevo, jubilación parcial, sustitución por anticipación de la edad de jubilación, trabajadores que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo, trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo y la situación de vinculación formativa) por su función específica, como sería el supuesto del impulso a la actividad investigadora (la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica, de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, de personal investigador en formación y la pre doctoral o para personal investigador predoctoral en formación) o el de incentivo a la contratación temporal para trabajos subvencionados de interés social/Fomento de empleo agrario.

También hay situaciones de temporalidad en los supuestos de trabajadores penados en instituciones penitenciarias y en el caso de menores y jóvenes en centros de menores sometidos a medidas de internamiento. Los contratos temporales o de duración determinada pueden en algunos casos ser beneficiarios de incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que en cada caso se exijan por la normativa de aplicación, dependiendo de las características de la situación temporal, de la empresa, del trabajador, de la jornada o de la duración.

El uso injustificado de la contratación temporal o el incumplimiento de obligaciones convierte la contratación temporal en indefinida. Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea

directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

### **2.2.9 Trabajos ocasionales.**

El contrato de trabajo ocasional es aquel por medio del cual se desempeñan labores extraordinarias, con la finalidad de cubrir necesidades del empleador, las cuales no pertenecen a las actividades rutinarias de la empresa en cumplimiento directo de su objeto social.

En el contrato de trabajo ocasional se generan todos los derechos y obligaciones que se derivan de un contrato de trabajo tradicional; si bien, se tienen dudas frente a la prestación de la prima de servicios dado que en el artículo 306 del CST se había señalado que no habría lugar a ésta, a través de sentencia la Corte Constitucional lo declaró inexecutable y por ello, garantizó dicho derecho a los trabajadores ocasionales.

El trabajo ocasional consiste en la contratación de trabajadores de forma esporádica o intermitente, con frecuencia para un número específico de horas, días o semanas, a cambio de un salario determinado por las condiciones de un acuerdo de trabajo diario o periódico. El trabajo ocasional es un rasgo característico del empleo asalariado informal en los países en desarrollo de bajos ingresos, pero también está emergiendo en las economías industrializadas, especialmente en los puestos de trabajo relacionados con la “economía por encargo” o la “economía de ocupaciones transitorias.

## **2.3 Causas de terminación del contrato de trabajo.**

### **2.3.1 Por el despido del trabajador.**

Despido es la resolución del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del empleador. Es justificado cuando el empleador prueba la existencia de una justa causa prevista al respecto en este Código.

#### **Es injustificado en el caso contrario:**

Según el artículo 88 del código de trabajo, el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo despidiendo al trabajador por cualquiera de las causas siguientes:

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 58.
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 el trabajador cualesquiera de las prohibiciones previstas en los ordinales 1o, 2o, 5o y 6o. del artículo 45.
17. Por violar el trabajador cualesquiera 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 empleador que despide a un trabajador por una de las causas enumeradas en el artículo 88, no incurre en responsabilidad. El derecho del empleador a despedir al trabajador por una de las causas enumeradas en el artículo 88, caduca a los quince días. Este plazo se cuenta a partir de la fecha en que se ha generado ese derecho.

En el caso previsto por el artículo 88, ordinal 18o., el derecho del empleador a despedir al trabajador caduca a los quince días de la fecha en que el trabajador ha comunicado o notificado al empleador el hecho que hizo irrevocable la sentencia condenatoria.

En las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, el empleador lo comunicará, con indicación de causa, tanto al trabajador como al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones. Después de comunicado el despido, no se admitirá la modificación de las causas consignadas en la comunicación ni se podrán añadir otras.

El despido que no haya sido comunicado a la autoridad de trabajo correspondiente en la forma y en el término indicado en el artículo 91, se reputa que carece de justa causa. La querella del trabajador, en ningún caso suple la obligación del empleador. Si como consecuencia del despido surge contención y el empleador prueba la justa causa invocada por él, el tribunal declarará justificado el despido

### **2.3.2 Por la dimisión del trabajador.**

Dimisión es la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del trabajador. Es justificada cuando el trabajador prueba la existencia de una justa causa prevista al respecto en este Código. Es injustificada en el caso contrario. Se reputa inexistente y, en consecuencia, no extinguirá los derechos que el trabajador haya adquirido, cuando 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 trabajador cuando el traspaso, cambio o transferimiento de éste ha tenido lugar a otra empresa, entidad o empleador que sea una filial de la empresa con la cual opera el traspaso o cambio, o que mantengan con ella afinidad o vinculación en el desenvolvimiento de sus actividades o negocios, o integre con ella un solo conjunto económico, (Ley 16-92).

El Artículo 97 del código de trabajo establece: 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. 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.
6. Por reducir ilegalmente el empleador el salario del trabajador.
7. 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.

8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. Por violar el empleador cualquiera de las disposiciones contenidas en el artículo 47.
13. Por incumplimiento de una obligación sustancial a cargo del empleador.

### **2.3.3 Prestaciones laborales.**

Son todas las retribuciones que la empresa debe otorgar al personal de forma obligatoria y complementaria al sueldo. En un artículo anterior mencionamos la importancia del trabajo decente como elemento constitutivo de la salud laboral en las empresas. Una de las garantías de estar en presencia de un empleo decente son las prestaciones de ley. Estas representan todos los beneficios a los que tiene derecho el trabajador al pertenecer a una empresa. Surgen de la relación contractual y, como ya dijimos, son independientes del salario. Dichas

compensaciones están orientadas a mejorar las condiciones de vida de los colaboradores y otorgarles recursos que les permiten desarrollar, (Felipe, 2021).

En muchas ocasiones, cuando se termina un contrato de trabajo el empleador se retrasa en el pago del dinero que le corresponde por derecho al trabajador. En este caso, el empleador deberá pagar una suma igual a un día del salario devengado por el trabajador por cada día de retardo en pagar las indemnizaciones. Así lo establece el Código De Trabajo en su art.86. 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.

#### **2.3.4 Retención del salario**

Deducción del salario bruto que efectúan las empresas e ingresan en Hacienda como pago a cuenta del trabajador por su impuesto sobre la renta. Permite controlar el fraude, además de financiar por anticipado a la Administración.

#### **2.3.5 Muerte del empleado**

La muerte del trabajador es una causal de terminación de la relación laboral; sin embargo, subsisten obligaciones del patrón que se debe cubrir al o a los beneficiarios: el finiquito o indemnización según corresponda, integrados por partes proporcionales de salarios devengados y no pagados, como son el aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad, además de cualquier otra prestación pendiente de pago. Los beneficiarios de la persona trabajadora, adquieren únicamente los derechos derivados de la relación laboral, y no así las obligaciones de carácter económico (deudas) contraídas por éste con su patrón. En el supuesto que la persona trabajadora tuviera alguna deuda, solo se podrá exigir como máximo lo equivalente a un mes del sueldo. Independientemente de cómo ocurrió el fallecimiento de la persona trabajadora, el patrón debe comunicar al Seguro Social la baja de este, dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que hubiese ocurrido el deceso, (Arias, 2021).

### **2.3.6 Vencimiento del plazo del contrato de trabajo.**

Cuando se ha suscrito un contrato de plazo fijo, las partes se comprometen a darle cumplimiento hasta el vencimiento del mismo, de forma que el empleador debe proporcionar el trabajo convenido y pagar por él hasta la fecha de su vencimiento, en tanto que al trabajador le corresponde prestar los servicios hasta igual fecha. Ahora bien, si el empleador no cumple con su principal obligación, esto es, proporcionar el trabajo al dependiente y le pone término anticipadamente al contrato, la relación laboral termina, sin perjuicio del derecho que tendría el trabajador para demandar a su empleador por tal incumplimiento, mediante un juicio ordinario, en el que podría demandar una indemnización por daños y perjuicios, indemnización que debe valorar el propio demandante. Es del caso señalar que la legislación laboral no regula la materia en análisis, por lo que no obliga al empleador a pagar las remuneraciones que el trabajador deja de percibir por el término anticipado del contrato, (Atofagasta, 2019).

Si el empleador despide al trabajador antes del vencimiento del plazo convenido, estaría incumpliendo con una de sus obligaciones, por lo que el trabajador tendría la posibilidad de demandarle el pago del lucro cesante, es decir, el pago de las remuneraciones que le corresponderían hasta el vencimiento del plazo pactado. Además, podría eventualmente demandar una indemnización por daños y perjuicios en caso que éstos le hayan sido causado

## **2.4 Implicaciones jurídicas social en el trabajo.**

### **2.4.1 Ley 16-92**

Esta ley tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses. Consagra el principio de la cooperación entre el capital y el trabajo como base de la economía nacional. Regula, por tanto, las relaciones laborales, de carácter individual y colectivo, establecidas entre trabajadores y empleadores o sus

organizaciones profesionales, así como los derechos y obligaciones emergentes de las mismas, con motivo de la prestación de un trabajo subordinado. No se aplica a los funcionarios y empleados públicos, salvo disposición contraria de la presente ley o de los estatutos especiales aplicables a ellos. Tampoco se aplica a los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional. Sin embargo, se aplica a los trabajadores que prestan servicios en empresas del Estado y en sus organismos oficiales autónomos de carácter industrial, comercial, financiero o de transporte, (Ley 16-92).

#### **2.4.2 Demandas**

La demanda es el primer acto jurídico procesal que sirve como vehículo de la pretensión dirigida al órgano jurisdiccional, en la legislación procesal alemana, en la demanda se trata de una petición, de otorgar protección jurídica en forma de una sentencia. Una demanda es una petición escrita formulada ante un tribunal de justicia y también el medio escrito a través del cual el demandante expone unos hechos y razona sus pretensiones frente al demandado, a un tribunal iniciando así un proceso de carácter civil en sentido amplio (civil, de familia, mercantil, laboral, contencioso-administrativo, etc.), constituyendo el primer acto que inicia la relación procesal, (LLancari, 2010).

#### **El escrito de demanda o la declaración que la contenga expresará:**

1. Los nombres, domicilio y demás menciones necesarias para la identificación de la demandante y de la demandada, así como el último domicilio elegido por una y otra en el convenio colectivo o en los procedimientos de arbitraje, y el que elija la primera si se propone cambiarlo.
2. La fecha del convenio o del laudo cuyo cumplimiento se persigue y la fecha y el número de su registro en el Departamento de trabajo.

3. Los daños y perjuicios reclamados, en caso de persistencia en el incumplimiento del convenio o del laudo, con las bases del avalúo de los mismos.
4. La fecha del escrito de demanda o de la declaración y la firma de la parte, si se trata de demanda escrita.

En las veinticuatro horas de la entrega del escrito o de la fecha de la declaración, el juez autorizará la notificación de la demanda a la parte demandada y su citación para la audiencia que fije en el mismo auto. Entre la fecha de la citación y la de la audiencia mediará un término de no menos de un día franco.

### **2.4.3 Indemnización**

Compensación económica destinada a reparar, garantizando su indemnidad, al afectado por la privación (expropiación) de un bien o derecho, por un perjuicio provocado por un tercero (en concepto de responsabilidad) o por un gasto en que ha incurrido por razón ajena a su voluntad. Nadie podrá ser privado de sus bienes y derechos sino por causa justificada de utilidad pública o interés social, mediante la correspondiente indemnización y de conformidad con lo dispuesto por las leyes.

Suma de dinero que el empleador debe abonar al trabajador despedido siempre que no se verifique notoria mala conducta, o se trate de la finalización de un contrato a término, a prueba o por obra determinada. Indemnización a la que tiene derecho el trabajador que ha sido despedido de manera injustificada, equivalente a un mes de sueldo por cada año de antigüedad o fracción mayor a tres meses, considerando la mejor remuneración del último año, (Ley 16-92).

Las indemnizaciones por omisión del preaviso y por el auxilio de cesantía no están sujetas al pago del impuesto sobre la renta, ni son 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 del 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.

La indemnización por despido injustificado y lo que varía es su monto y la forma de determinarlo. En términos generales y sin atender a reglas específicas la situación es la siguiente. En Reino Unido, una parte es tasada, y se equipara a la indemnización por causa económica más otra compensación, la que depende de los perjuicios concretos. En Francia, se establece una indemnización mínima "correspondiente al salario de los últimos seis meses, que podría ser mayor para reparar íntegramente el perjuicio causado. En Alemania, la indemnización no está tasada pero su monto puede llegar hasta 12 meses de salario. En Dinamarca se define la indemnización sobre la base de diversas consideraciones y tiene un límite de 52 semanas de salario. En España la indemnización por este despido es de 33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. En Italia la indemnización depende del tamaño de la empresa: en empresas pequeñas, la indemnización varía entre 2,5 y 6 meses de salario, mientras que en las demás empresas la indemnización mínima será de cinco meses de salario.

#### **2.4.4 Daños y perjuicios del empleado**

Los daños y perjuicios pueden entenderse como detrimentos materiales o morales, causados contraviniendo una norma jurídica, por los cuales debe existir un resarcimiento.

Los daños se refieren a menoscabos que sufre una persona en su integridad, su patrimonio o sus bienes. En tanto, los perjuicios son ganancias lícitas que se dejan de obtener, o gastos que ocasiona un acto o la omisión de un acto por parte de otra persona. Así, los daños se refieren a bienes o a la propia persona, mientras que los perjuicios son únicamente de índole patrimonial. Ambos conceptos se

aplican tanto a personas físicas como morales y la indemnización es consecuencia de la responsabilidad civil.

#### **2.4.5 Características de los daños y perjuicios**

Aunque existen diferencias entre ambos conceptos, desde el punto de vista jurídico suelen utilizarse en forma conjunta a los efectos de obtener una indemnización. De hecho, hay diferentes valoraciones según se trate del ámbito civil o procesal. En cualquier caso, la indemnización debe alcanzar todo el menoscabo económico sufrido por la víctima. Para que den lugar a una indemnización, deben tener las siguientes características:

- Existencia real.
- Relación causa-efecto con un hecho antijurídico cometido por otra persona, es decir, que sean consecuencia del mismo.
- Acreditables.
- Ciertos o posibles. Si son patrimoniales, deben ser cuantificables y objetivos. Los extra-patrimoniales, difíciles de cuantificar, son de carácter subjetivo.

#### **2.4.6 Bienestar del empleado**

El concepto de bienestar de los empleados engloba la salud mental, física, emocional y económica de los empleados. En él influyen varios factores tales como la relación con los colaboradores, las decisiones que toman y las herramientas y recursos a los que tienen acceso. Los horarios, la remuneración y la seguridad en el lugar de trabajo influyen también de manera significativa en el bienestar de los empleados, (Waida, 2021).

Si bien variará de persona a persona, el bienestar de los empleados debe alcanzar cierto nivel para que un lugar de trabajo pueda considerarse productivo y saludable. Factores externos pueden también contribuir al bienestar de los

empleados. El estrés en torno a cuestiones como la vivienda, la salud y la familia influye en el rendimiento en el trabajo. Si bien los empleadores tienen la obligación de proponer soluciones a sus empleados, deben admitir que no pueden controlar todo lo que ocurre fuera del trabajo.

Según un reciente estudio de Alight sobre el bienestar de los empleados, menos de la mitad de los empleados estadounidenses tienen una percepción positiva de su bienestar general. En general, ha habido un descenso importante del bienestar de los empleados entre principios de 2020 y mediados de 2021, a pesar de la vuelta al trabajo presencial.

Es deber de los empleadores proporcionar a sus trabajadores el apoyo y el cuidado necesarios para garantizar su salud física y mental. Pese a ello, muchas empresas aún no han desplegado una estrategia de bienestar. Una estrategia de bienestar puede ayudar a los empleados a sentirse valorados y respaldados en el trabajo. Además, una estrategia de bienestar puede mejorar el compromiso de los empleados y motivar a los equipos de toda la empresa para que alcancen sus objetivos, (ibídem).

#### **2.4.7 Mejora de la calidad de vida**

Se trata de un parámetro de medición de acuerdo a las necesidades básicas, de bienestar y oportunidades. Y claro, tiene mucho que ver con qué estás haciendo tú como persona, comunidad y el Estado para obtenerlo. Es bien sabido que la calidad de vida mide el desarrollo social de una comunidad, (Alegres, 2022).

Según la Real Academia Española RAE también es un conjunto de principios y normas, expresivos de una idea de justicia y de orden, que regulan las relaciones humanas en toda sociedad y cuya observancia puede ser impuesta manera coactiva. Para obtener calidad de vida hay que mantener necesidades básicas y oportunidades en nuestro lugar de asentamiento. Dichas necesidades básicas

abarcen desde nutrición y vivienda hasta seguridad personal. Nuestro país estipula en su constitución que todas las personas tenemos derecho a estos servicios. Lo que significa que debemos tener acceso a ellos, o sea que deben estar disponibles en el lugar donde estemos. Y también que su precio se adecúe a nuestras condiciones socioeconómicas, (Ibídem).

#### **2.4.8 Desempleo**

El desempleo, tal y como lo conocemos ahora, no ha existido desde siempre; el propio término de desempleo tiene distinta etimología en cada idioma y los términos originarios frecuentemente tenían una connotación despreciativa o irónica. En inglés, el término *unemployment* aparece en el diccionario con su significado actual a finales del siglo XIX. De acuerdo con el *New Dictionary of Historical Principles*, el término estaba en uso desde 1600, pero con un significado distinto: efectivamente, se refería a hombres y cosas inutilizadas. En cambio, para definir la condición de las personas sin trabajo se aplicaba el término «*idleness*», y no es casual que signifique no sólo desempleo sino también ocio, (Pugliese, 2000).

El desempleo es el ocio involuntario de una persona que desea encontrar trabajo. Una persona se encuentra en situación de desempleo cuando cumple con cuatro condiciones: (1) está en edad de trabajar, (2) no tiene trabajo, (3) está buscando trabajo y (4) está disponible para trabajar. También es conocido como paro o nivel de desocupación.

En este orden de ideas el desempleo es un fenómeno involuntario, tanto del lado de los individuos como del lado de las empresas, esto es: las personas que desean emplearse no son contratadas y las empresas, al existir desempleo, no reciben los ingresos que serían posibles si hubiese pleno empleo o si el desempleo fuera menor.

**Mankiw y Rabasco (p.437) citan los siguientes cuatro factores como los causantes del desempleo:**

La primera causa está dada por las políticas gubernamentales en favor de quienes están buscando empleo. Cuando el tiempo que tardan los trabajadores en encontrar el trabajo que mejor se ajusta a sus gustos y a sus cualificaciones se excede de cierto margen, entra a funcionar el seguro de desempleo que es un programa público que, aunque protege la renta de los trabajadores, aumenta la cantidad de desempleo friccional.

La segunda causa por la que una economía siempre tiene algún nivel de paro es la legislación sobre el salario mínimo. Esta legislación, al obligar a pagar a los trabajadores no cualificados y sin experiencia un salario superior al de equilibrio, eleva la cantidad ofrecida de trabajo y reduce la demandada. El exceso de trabajo resultante representa desempleo.

La tercera causa es el poder de mercado de los sindicatos. Cuando éstos consiguen en los sectores sindicalizados unos salarios superiores a los de equilibrio, crean un exceso de trabajo.

La cuarta causa la sugiere la teoría de los salarios de eficiencia. Según esta teoría, a las empresas les resulta rentable pagar unos salarios superiores a los de equilibrio. Unos elevados salarios pueden mejorar la salud de los trabajadores, reducir su rotación, mejorar su calidad y aumentar su esfuerzo.

## **2.5 Efecto que produce las dimisiones del contrato de trabajo.**

Los efectos del contrato de trabajo surgen con la causa que le da origen y culmina con el cese de esta, sin embargo, el levantamiento de la suspensión no opera automáticamente, pues el Código de Trabajo traza los pasos a seguir para que dicho levantamiento se lleve a cabo. En ese orden, una vez cesa la causa de suspensión, los empleadores están en la obligación de comunicarlo al Ministerio de

Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, y reintegrar a los trabajadores, (Guzmán, 2020).

En caso de que esta obligación no sea cumplida por el empleador, el Ministerio de Trabajo, previa comprobación del cese de la causa, puede ordenar el reintegro. De igual modo, si el empleador no reintegra al trabajador una vez cesada la causa, este puede dimitir, lo que implica la terminación inmediata de la relación laboral, y en caso de ser declarada justa por un tribunal, el empleador deberá pagar al trabajador sus derechos adquiridos, prestaciones laborales y una indemnización de hasta 6 meses de salario.

Es importante señalar que cuando el contrato de trabajo ha sido suspendido por mutuo acuerdo entre las partes, no es menester comunicar la suspensión al Ministerio de Trabajo, y en consecuencia, tampoco es necesario notificar el reintegro, sin embargo, para que exista mayor claridad y evitar situaciones futuras, es recomendable comunicar, aun en este caso, la suspensión y el reintegro del trabajador.

Si a los tres días de haber recibido la notificación del cese de la causa que dio origen a la suspensión del contrato, el Ministerio de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones, no localiza a uno o varios de los trabajadores, este dará un aviso al empleador, el cual será publicado durante tres días consecutivos en un periódico de circulación nacional. En ese mismo orden de ideas, la legislación laboral dominicana impone al trabajador la obligación de reintegrarse a sus labores en los siguientes plazos:

- I) El mismo día que cesa la causa de suspensión.
- II) A los seis días luego del empleador haber notificado el reintegro del trabajador a la autoridad laboral competente.

III) El mismo día en que se ha hecho la última publicación en un periódico de circulación nacional para aquellos trabajadores que, luego de haber sido notificado e reintegro, no fueron encontrados por el Ministerio de Trabajo o la autoridad local competente.

Si el trabajador no cumple con su obligación de reintegrarse a la empresa luego de haber cesado la causa que da origen a la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, el empleador puede ejercer su derecho a despedirlo por ausentarse a sus labores injustificadamente.

### **2.5.1 Despido injustificado**

La terminación del contrato de trabajo efectuada por el empleador y en la cual se han esgrimido las causales de caducidad, se alza como una situación compleja y delicada, ya que supone el despido del trabajador por alguna conducta reprochable registrada en el ejercicio de sus funciones.

El daño extra patrimonial producido por un despido injustificado se genera a partir de un ilícito civil; por tanto, los daños morales deben ser acreditados fehacientemente durante el proceso y corresponde al trabajador probar que ha sufrido perjuicios y cuál es la magnitud de éstos. En este sentido, el empleado deberá acreditar la culpa del agente causante del daño; la existencia de un ilícito civil, que constituye el hecho generado; los daños provocados, que son el fundamento de la indemnización que se reclama y el vínculo de causalidad que une a la conducta dañosa con los perjuicios" Respecto de los medios probatorios de los cuales puede valerse el empleado, es posible afirmar que puede utilizar todos aquellos contemplados por la legislación; no obstante, los que se proponen como los más adecuados para demostrarla existencia del daño moral son: la prueba documental, las declaraciones de testigos y los informes de expertos. ¡La prueba documental es útil cuando se ha confeccionado por escrito un aviso de despido o un finiquito del contrato de trabajo, en el cual se describa la causal que se aduce

para efectuar el despido, junto con las afirmaciones que para ello realiza el empleador en el mismo instrumento

Existe una idea que subyace al Derecho del trabajo como tal y es que la relación laboral supone una desigualdad económica entre los sujetos del contrato de trabajo, lo cual se refleja en la manifestación una capacidad de negociación diferente entre las partes. El empleador goza, desde siempre, de poderes (poder disciplinario, poder de dirección, *ius variandi*) de los que el trabajador carece (GOLDÍN, 2014). De esta manera, el contrato de trabajo supone una relación de poder en la cual el trabajador está en una clara situación de inferioridad y es asumido como la parte más débil de aquélla. Es por eso que se vislumbró la necesidad de reforzar su protección teórica y práctica. El Derecho del Trabajo es una disciplina que busca, desde su origen y a partir del reconocimiento de esta situación, generar una mayor igualdad y construcción de equilibrios entre la libertad de empresa y la protección del trabajo (es decir, entre el capital y trabajo). El régimen de despido y sus consecuencias jurídicas y sociales, por su parte, constituyen un tema controvertido desde siempre para la doctrina del derecho del trabajo, y podemos distinguir dos posiciones que evidencian, además, una tensión de derechos constitucionales en esta cuestión. Por un lado, la libertad de empresa, de contratación y el derecho a propiedad y, por el otro, la protección contra el despido arbitrario, la estabilidad en el empleo y el “derecho al trabajo”.

### **2.5.2 Desahucio**

El art. 75 del código de trabajo de la República Dominicana establece que:

Desahucio es el acto por el cual una de las partes, mediante aviso previo a la otra y sin alegar causa, ejerce el derecho de poner término a un contrato por tiempo indefinido. El desahucio no surte efecto y el contrato por tiempo indefinido se mantiene vigente, si el empleador ejerce su derecho:

1. Durante el tiempo en que ha garantizado al trabajador que utilizará sus servicios, conforme a lo dispuesto por el artículo 26.

2. Mientras estén suspendidos los efectos del contrato de trabajo, si la suspensión tiene su causa en un hecho inherente a la persona del trabajador.
3. Durante el período de las vacaciones del trabajador.
4. En los casos previstos en los artículos 232 y 392. Si el trabajador ejerce el desahucio contra un empleador que ha erogado fondos a fin de que aquél adquiera adiestramiento técnico o realice estudios que lo capaciten para su labor, dentro de un período igual al doble del utilizado en el adiestramiento o los estudios, contado a partir del final de los mismos, pero que en ningún caso excederá de dos años), su contratación por otro empleador, en ese período, compromete frente al primer empleador la responsabilidad civil del trabajador y además, solidariamente, la del nuevo empleador.

La parte que ejerce el derecho de desahucio debe dar aviso previo a la otra, de acuerdo con 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.
3. Después de un año de trabajo continuo, con un mínimo de veintiocho días de anticipación.

El desahucio se comunicará por escrito al trabajador y dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes se participará al Departamento de Trabajo o a la autoridad local que ejerza sus funciones, mediante carta depositada en estas oficinas.

### **2.5.3 Terminación del contrato de trabajo con responsabilidad para las partes.**

En el artículo 53 del código: El trabajador tendrá derecho a dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, por las siguientes causas:

1ª- Cuando sin mediar justa causa, el patrono reduzca el salario al trabajador, o realice cualquier acto que produzca ese mismo efecto, o lo traslade a un puesto de menor categoría, o lo destine al desempeño de un trabajo de naturaleza distinta a la del convenido en el contrato. Estas causas dejarán de tener efecto después de treinta días de ocurrida la reducción, el traslado o destinación dichos.

2ª- Por engañar el patrono al trabajador, al tiempo de celebrarse el contrato, acerca de las condiciones en que deberían realizarse las labores. Esta causa también dejará de tener efecto después de treinta días laborados por el trabajador en la empresa o establecimiento, contados a partir de aquél en que se inició la prestación de servicios.

3ª- Por cometer el patrono, en el lugar de trabajo, en contra del trabajador o del grupo de trabajadores en que éste labore y del cual forme parte, o en contra de todo el personal de la empresa, actos que lesionen gravemente su dignidad, sentimientos o principios morales.

4ª- Por malos tratamientos de obra o de palabra, por parte del patrono o jefe de la empresa o establecimiento, en contra del trabajador o en contra de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, siempre que el patrono o jefes conocieren el vínculo familiar.

5ª- Por perjuicios que el patrono cause por malicia, directamente o por medio de otra persona, o por negligencia grave de su parte, en las herramientas, implementos de trabajo, o cualquier otra cosa, con tal que sean de propiedad del trabajador, o que, siendo de tercera persona, estén bajo su responsabilidad. Si los

perjuicios fueren causados por negligencia leve o levísima, no podrá el trabajador demandar la terminación cuando el patrono se avenga a resarcirlos.

6ª-Por actos del patrono o de sus representantes que pongan en peligro la vida o la salud del trabajador.

7ª-Por grave peligro para la vida o la salud del trabajador, debido a falta de condiciones higiénicas en el lugar de trabajo, o en la vivienda proporcionada por el patrono conforme al contrato de trabajo; y, en general, por incumplimiento del patrono, de las medidas preventivas o profilácticas prescritas por la ley o por disposición administrativa de autoridad competente.

8ª-En los casos de los ordinales 2º, 3º y 4º del Art. 37, si no reanuda el patrono el cumplimiento del contrato dentro del término que el Juez de Trabajo la señale al declarar improcedente la suspensión.

9ª-Por incumplir o violar el patrono, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24. En todos los casos de este artículo el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice como si hubiera sido despedido, en la cuantía y forma que establecen los artículos 58 y 59, según el caso.

#### **2.5.4 Resolución de Contrato**

Un contrato es un acuerdo verbal o por escrito, en el que dos o más personas consienten en obligarse, unas respecto a otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio. En los contratos se puede pactar cualquier cosa, siempre y cuando no sean contrarias a las leyes, a la moral ni al orden público. Una vez se ha perfeccionado el contrato se convierte en ley entre las partes y es obligatorio su cumplimiento no sólo para las propias partes que se obligaron sino también para sus herederos, salvo en caso de obligaciones no transmisibles.

Por el contrario, la acción resolutoria que ahora nos ocupa está diseñada para proteger a las partes del propio contrato, facultando al contratante cumplidor, frente al incumplidor, para cancelar la relación jurídica que los une. Está regulada esta acción en nuestro Código Civil, en el art. 1.183, que establece lo siguiente: La condición resolutoria es aquella que, una vez verificada, produce la revocación de la obligación y vuelve a poner las cosas en el mismo estado que tendrían si no hubiese existido la obligación.

Se trata de una acción principal que sólo puede ejercerse por las partes implicadas en el contrato, y en caso de que la contraparte no haya cumplido la parte que le incumbía, por lo que sólo vale en caso de incumplimiento del contrato y no simplemente porque alguna de las partes ya no le interese el negocio. El perjudicado por el incumplimiento podrá acudir al juez para escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y abono de intereses en ambos casos. También podrá pedir la resolución, aun después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resultare imposible, (Felipe, 2021)

Por todo ello, debemos concluir diciendo que la resolución de los contratos se puede llevar a cabo cuando se trata de resolver un contrato válidamente celebrado, pero en el que una de las partes no cumple con sus obligaciones. Como ejemplo podemos imaginar la compra-venta de un coche. El vendedor y el comprador convienen en la venta, en el precio y en el momento de entrega del coche, y firman el acuerdo. El vendedor entrega el coche al comprador, pero llegado el día del pago del precio el comprador no paga. En este caso, el vendedor podrá acudir al juzgado a solicitar que el contrato quede resuelto y que el comprador le devuelva el vehículo y le pague los daños y perjuicios causados, así como los intereses que se devenguen, (ibídem).

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Introducción.**

En este capítulo se presenta una descripción general de la metodología donde se trabaja la investigación sobre La Dimisión del Contrato de Trabajo y sus Implicaciones Jurídicas Sociales por Ante el Juzgado de Trabajo, Distrito Judicial de Sánchez Ramírez. Se muestra el diseño de la investigación, población, muestra, instrumentación, confiabilidad, validez, procesamiento de datos, recolección de los datos y análisis de los datos.

#### **3.2 Diseño y tipo de estudio**

Hernández, Fernández y Baptista (2014), señala que el término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea. La investigación fue descriptiva, con un diseño no experimental; el cual plantea la información tal como la suministra el informante, con un enfoque cuantitativo.

Para Palella y Martins (2012), el diseño no experimental es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presenta en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos. Con un enfoque cuantitativo; dicho enfoque está basado en los principios metodológicos de positivismo, que ayudan a descifrarse por su textura, color, olor; desarrolla y emplea modelos matemáticos.

La investigación fue documental, descriptiva y de campo, Arias (2012), define la investigación documental como aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documentos. La investigación documental se realizará con fuente de carácter documental de información bibliográfica. Es documental, ya que se auxilia de teoría a través del

uso de textos y documentos escrito sobre el tema de la dimisión del contrato de trabajo y sus implicaciones jurídicas. Se recopilan los criterios expuestos por algunos autores que han escrito sobre sobre el mismo.

Una investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna. Es de campo, puesto que, al basarse sobre hechos reales es necesario llevar a cabo una estrategia que permita analizar la situación directamente en el lugar donde acontecen los hechos del municipio de Cotuí.

### **3.3 Población y muestra**

Para Hernández, et. al, (2014), la población se refiere al conjunto de elementos dentro del cual están reunidos todas las características que se deseen investigar. La población de interés para el estudio son los empleados y abogados, empresas ferreteras públicas y privadas de la Prov. Sánchez Ramírez. En ese sentido al ser pequeña la población se tomó completa

### **3.4 Descripción del instrumento de investigación**

El instrumento de estudio para la recolección de los datos, fue el cuestionario, el mismo fue aplicado a los empleados y abogados de empresas ferreteras públicas y privadas de la provincia, estará compuesto por 4 ítems de preguntas cerradas relacionadas con las variables e indicadores del estudio y divididos en secciones respectivamente.

Para realizar este estudio se procedió a recoger diversas informaciones relacionadas con la dimisión del contrato de trabajo; tales informaciones se obtendrán de manera escrita relacionado con el tema, para otras informaciones se utilizaron fuentes documentales (libros, tesis, revistas) y de la Internet.

### **3.5 Validez y confiabilidad**

Para validación del cuestionario fue sometido a consideración del asesor y al jurado examinador, quienes están facultados para hacer sugerencias y recomendaciones que consideren pertinentes.

### **3.6 Procedimientos**

**Para llevar a cabo esta investigación, se realizaron ciertos procedimientos:**

1. Se realizó una investigación previa del tema mediante la búsqueda de fichas bibliográficas.
2. De igual modo se envió la propuesta del trabajo de grado al Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas, vía el Director de la Escuela de derecho.
3. Aprobación del tema de investigación.
4. Se realizaron las revisiones de literatura correspondiente.
5. Además, se visitó la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental y otras universidades; y consultas en la web (base de datos de universidades nacionales e internacionales.) para la búsqueda de información sobre el tema en cuestión.
6. Levantamiento de informaciones en visita al distrito municipal de Sánchez Ramírez.
7. Se efectuaron las correcciones sugeridas por el asesor en cuanto a la redacción de los diferentes capítulos.
8. Se diseñó del cuestionario.
9. Se entregó el anteproyecto de trabajo de grado.

10. Se solicitó una carta considerando el permiso de la facultad con el fin de aplicar el instrumento.
11. Por otro lado, se aplicó el instrumento.
12. Se tabularon los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento.
13. Se determinaron las recomendaciones y conclusiones de la investigación realizada.
14. De igual forma se entregó el trabajo de grado a la facultad.
15. Se realizó el examen del jurado evaluador.
16. Así mismo se corrigió y entregó el empastado a la facultad.

## CAPITULO IV

### PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

#### 4. Introducción

En este capítulo se presentaron los resultados obtenidos por la investigación realizada, tomando como base las preguntas planteada en esta investigación con las variables e indicadores.

#### 4.1 Tipos de contrato

**Cuadro No1. Distribución de frecuencia sobre si conoce usted el contrato de trabajo.**

| <b>Alternativas</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|---------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Sí                  | 20.16             | 96%                               |
| No                  | 0.21              | 1%                                |
| Talvez              | 0.42              | 2%                                |
| Quizás              | 0.21              | 1%                                |
| <b>Totales</b>      | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Como se observa en el cuadro N°1 el 96% de la población encuestada en la provincia tiene conocimiento sobre el contrato de trabajo, el 1% no y el 2% talvez.

**Cuadro N°2. Distribución de frecuencia sobre cuales tipos de contrato de trabajo conoce.**

| <b>Alternativas</b>      | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|--------------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Por tiempo indefinido    | 8.19              | 39%                               |
| Por cierto tiempo u obra | 6.3               | 30%                               |
| Oral                     | 3.15              | 15%                               |
| Escrito                  | 3.15              | 15%                               |
| Otros                    | 0.21              | 1%                                |
| <b>Totales</b>           | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Según los datos obtenidos en el cuadro N°2 el 39% del personal de la empresa conocen el trabajo por tiempo indefinido, el 30% por cierto tiempo y por obra y el 15% el escrito y oral.

**Cuadro N°3. Distribución de frecuencia sobre si conoces el contrato de trabajo por tiempo indefinido.**

| <b>Alternativas</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|---------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Sí                  | 18.9              | 90%                               |
| No                  | 1.05              | 5%                                |
| Talvez              | 0.63              | 3%                                |
| Quizás              | 0.42              | 2%                                |
| <b>Totales</b>      | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Como se puede observar en el cuadro N° 3 el 90% de los encuestados conocen el contrato de trabajo por tiempo indefinido, el 5% no lo conoce y 3% alega que talvez conocen.

**Cuadro N°4. Distribución de frecuencia de si sabe usted a que se refiere la relación del trabajo individual o colectivo.**

| <b>Alternativas</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|---------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Sí                  | 18.9              | 90%                               |
| No                  | 1.05              | 5%                                |
| Talvez              | 0.63              | 3%                                |
| Quizás              | 0.42              | 2%                                |
| <b>Totales</b>      | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Según los datos suministrados el 90% de los encuestados conocen la relación del trabajo individual o colectivo.

**Cuadro N°5. Distribución de frecuencia si el contrato de trabajo estacional está amparado por la ley.**

| <b>Alternativas</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|---------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Si                  | 16.8              | 80%                               |
| No                  | 1.05              | 5%                                |
| Quizás              | 3.15              | 15%                               |
| <b>Totales</b>      | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

En el cuadro N° 5 se puede observar que el 80% de los encuestados establecen que en el contrato de trabajo estacional está amparado por la ley, solo un 15% dice que quizás y solo un 5% que no.

**Cuadro N°6. Distribución de frecuencia sobre si permite la ley el contrato de trabajo por temporada más de dos años.**

| <b>Alternativas</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|---------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Sí                  | 18.27             | 87%                               |
| No                  | 1.26              | 6%                                |
| Talvez              | 0.63              | 3%                                |
| Quizás              | 0.84              | 4%                                |
| <b>Totales</b>      | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Según los datos suministrados el 87% de los encuestados establecen que la ley permite el contrato de trabajo por temporada más de dos años.

**Cuadro N°7. Distribución de frecuencia sobre quien puede firmar un contrato de trabajo.**

| <b>Alternativas</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|---------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Mayores de 18 años  | 16.8              | 80%                               |
| Menores de 16 años  | 0.21              | 1%                                |
| Emancipados         | 3.57              | 17%                               |
| Cualquier persona   | 0.21              | 1%                                |
| Otros               | 0.21              | 1%                                |
| <b>Totales</b>      | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Según los datos obtenidos en el cuadro N°7 el 80% del personal de la empresa para ser contratada tienen que ser mayores de edad, el 17% puede ser emancipado y solo el 1% contratan menores.

**Cuadro N°8. Distribución de frecuencia sobre si es obligatorio que la formalización del contrato sea por escrito.**

| <b>Alternativas</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|---------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Sí                  | 13.65             | 65%                               |
| No                  | 3.15              | 15%                               |
| Talvez              | 2.1               | 10%                               |
| Quizás              | 2.1               | 10%                               |
| <b>Totales</b>      | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Como se puede observar en el cuadro N° 8 el 65% de los encuestados si es obligatorio la formalización del contrato escrito, el 15% establece que no y 10% considera que talvez o quizás.

**Cuadro N°9. Distribución de frecuencia sobre si puedo formalizar un contrato de trabajo verbalmente.**

| <b>Alternativas</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|---------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Sí                  | 15.75             | 75%                               |
| No                  | 4.41              | 21%                               |
| Talvez              | 0.42              | 2%                                |
| Quizás              | 0.42              | 2%                                |
| <b>Totales</b>      | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Como se puede observar en el cuadro N° 9 el 75% de los encuestados consideran que si se puede formalizar un contrato de trabajo verbalmente y para el 21% no es prudente hacer un contrato verbal.

**Cuadro N°10. Distribución de frecuencia sobre es obligatorio que la formalización de un contrato de trabajo sea por escrito.**

| <b>Alternativas</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|---------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Sí                  | 19.53             | 93%                               |
| No                  | 1.05              | 5%                                |
| Talvez              | 0.21              | 1%                                |
| Quizás              | 0.21              | 1%                                |
| <b>Totales</b>      | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Como se puede observar en el cuadro N° 10 el 93% de los encuestados si es obligatorio la formalización del contrato escrito, el 5% establece que no y 1% considera que talvez o quizás.

**Cuadro N°11. Distribución de frecuencia sobre qué duración puede tener un contrato de trabajo.**

| <b>Alternativas</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|---------------------|-------------------|-----------------------------------|
| 6 meses             | 0.42              | 2%                                |
| 3 meses             | 0.63              | 3%                                |
| 1 año               | 3.15              | 15%                               |
| 2 años              | 2.1               | 10%                               |
| Otros               | 14.7              | 70%                               |
| <b>Totales</b>      | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Como se puede observar en el cuadro N° 11 el 70% de los encuestados consideran que un contrato de trabajo puede durar de manera indefinida, por lo que necesitan las partes y un 15% establece que solo tienen una duración de un año.

**Cuadro N°12. Distribución de frecuencia sobre obligaciones tiene un empresario con el trabajador.**

| <b>Alternativas</b>          | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|------------------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Pagar prestaciones laborales | 2.1               | 10%                               |
| Pago de salario              | 17.85             | 85%                               |
| Pago de retribución          | 0.42              | 2%                                |
| Pago de indemnizaciones      | 0.42              | 2%                                |
| Otras                        | 0.21              | 1%                                |
| <b>Totales</b>               | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Como se puede observar en el cuadro N° 12 el 85% de los encuestados establecen que la obligación principal del empresario con el empleado es el pago de salario, el 10% considera que el pago de prestaciones laborales y solo el 2% señala que el pago de retribución y pago de indemnización.

**Cuadro N°13. Distribución de frecuencia sobre si puedo formalizar un contrato de trabajo verbalmente.**

| <b>Alternativas</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|---------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Sí                  | 15.75             | 75%                               |
| No                  | 4.41              | 21%                               |
| Talvez              | 0.42              | 2%                                |
| Quizás              | 0.42              | 2%                                |
| <b>Totales</b>      | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Como se puede observar en el cuadro N° 13 el 75% de los encuestados consideran que si se puede formalizar un contrato de trabajo verbalmente y para el 21% no es prudente hacer un contrato verbal.

#### 4.2 Causas de terminación del contrato de trabajo

**Cuadro N°14. Distribución de frecuencia de cuáles son las causas legales de terminación del contrato.**

| Alternativas                      | Frecuencia | Distribución de Frecuencia |
|-----------------------------------|------------|----------------------------|
| Acuerdo entre las partes          | 9.03       | 43%                        |
| Renuncia del trabajador           | 8.82       | 42%                        |
| Muerte del trabajador             | 2.1        | 10%                        |
| Vencimiento del plazo de contrato | 2.1        | 10%                        |
| Termino del contrato acordado     | 1.05       | 5%                         |
| <b>Totales</b>                    | <b>21</b>  | <b>100%</b>                |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Según los datos obtenidos en el cuadro N°14 el 43% de los resultados obtenidos coinciden en que las causas legales de terminación del contrato son por acuerdo entre las partes, mientras que el 42% establece que es por renuncia del trabajador.

**Cuadro N°15. Distribución de frecuencia de se pueden incorporar causales distintas de termino en el contrato de trabajo y justificar el despido de ella.**

| Alternativas   | Frecuencia | Distribución de Frecuencia |
|----------------|------------|----------------------------|
| Si             | 16.38      | 78%                        |
| No             | 4.2        | 20%                        |
| Talvez         | 0.21       | 1%                         |
| Quizás         | 0.21       | 1%                         |
| <b>Totales</b> | <b>21</b>  | <b>100%</b>                |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Como se puede observar en el cuadro N°15 el 78% de los encuestados hace énfasis en que se pueden incorporar causales distintas en el término del contrato de trabajo y el 20% considera que no.

**Cuadro Nº16. Distribución de frecuencia de cómo se pueden clasificar las causales para poner término a un contrato de trabajo.**

| <b>Alternativas</b>                                   | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|-------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Por expiración de plazos                              | 6.3               | 30%                               |
| Terminación de servicio que dieron origen al contrato | 2.1               | 30%                               |
| Caso fortuito                                         | 6.3               | 10%                               |
| Voluntad de una de las partes                         | 6.3               | 30%                               |
| <b>Totales</b>                                        | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Como se puede observar el 30% de los encuestados establece que las causales de terminación de un contrato de trabajo son por expiración de plazos, terminación de servicio que dieron origen al contrato de trabajo y voluntad de una de las partes y el 10% y el 10% dice que es por caso fortuito.

**Cuadro Nº17. Distribución de frecuencia sobre las causas de término de la relación laboral no dan derecho a indemnización al trabajador cuando.**

| <b>Alternativas</b>       | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Abandono de trabajo       | 5.88              | 28%                               |
| Despido por mala conducta | 9.03              | 43%                               |
| Daños a la empresa        | 5.88              | 28%                               |
| Otros                     | 0.21              | 1%                                |
| <b>Totales</b>            | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Como se puede observar en el cuadro Nº 17 el 28% de los encuestados consideran que es por abandono de trabajo y daños a la empresa y el 43% es por despido por mala conducta.

**Cuadro Nº18. Distribución de frecuencia de que causales de término de la relación laboral si dan derecho a indemnización al trabajador.**

| <b>Alternativas</b>              | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|----------------------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Por dimisión de los trabajadores | 5.67              | 27%                               |
| Despido                          | 9.45              | 45%                               |
| Desahucio                        | 5.46              | 26%                               |
| Otros                            | 0.42              | 2%                                |
| <b>Totales</b>                   | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Según los datos obtenidos en el cuadro Nº18 el 45% de los resultados obtenidos coinciden en que el despido es la causa principal de término del contrato laboral y el 27% establece que es por dimisión.

**Cuadro Nº19. Distribución de frecuencia de cuáles son los riesgos por la aplicación falsa o errónea de una causal de despido o por la no aplicación de ninguna causal establecida en el código de trabajo.**

| <b>Alternativas</b>            | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|--------------------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Demanda                        | 10.29             | 30%                               |
| Indemnización                  | 10.29             | 35%                               |
| Pago de prestaciones laborales | 0.21              | 34%                               |
| Otras                          | 0.21              | 1%                                |
| <b>Totales</b>                 | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Como se puede observar en el cuadro Nº19 el 30% de los encuestados hace énfasis en que la demanda, el 35% por indemnización y el 34% por prestaciones laborales son los causales más comunes establecida en el código de trabajo.

**Cuadro N°20. Distribución de frecuencia de a qué sanciones está expuesto el empleador si el tribunal considera que el despido ha sido injustificado, indebido o improcedente.**

| <b>Alternativas</b>   | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|-----------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Pago de indemnización | 18.9              | 90%                               |
| Pagos de salario      | 1.68              | 8%                                |
| Pagos de cuotas       | 0.21              | 1%                                |
| Otras                 | 0.21              | 1%                                |
| <b>Totales</b>        | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Según los datos obtenidos en el cuadro N°20 el 90% de los resultados obtenidos coinciden en que el pago de indemnización es la principal sanción que está expuesta el empleador si el tribunal considera el despido injustificado.

**Cuadro N°21. Distribución de frecuencia de si puede despedirse a un trabajador durante la vigencia de su licencia médica.**

| <b>Alternativas</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|---------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Si                  | 0.63              | 3%                                |
| No                  | 19.95             | 95%                               |
| Talvez              | 0.21              | 1%                                |
| Quizás              | 0.21              | 1%                                |
| <b>Totales</b>      | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Como se puede observar en el cuadro N°21 el 95% de los encuestados hace énfasis en que no se puede despedir un empleado durante una vigencia de la licencia médica.

**Cuadro N°22. Distribución de frecuencia de la invalidez de un trabajador es causal para despedirlo.**

| <b>Alternativas</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|---------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Si                  | 5.25              | 25%                               |
| No                  | 10.29             | 49%                               |
| Talvez              | 5.25              | 25%                               |
| Quizás              | 0.21              | 1%                                |
| <b>Totales</b>      | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Según los datos obtenidos en el cuadro N°22 el 49% de los resultados obtenidos coinciden establecen que no y el 25% resalta que sí.

**Cuadro N°23. Distribución de frecuencia de cuando la empresa debe pagar las prestaciones laborales de un empleado por terminación de contrato según la ley.**

| <b>Alternativas</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|---------------------|-------------------|-----------------------------------|
| 10 días             | 18.9              | 90%                               |
| 5 días              | 0.42              | 2%                                |
| 18 días             | 0.21              | 1%                                |
| Un mes              | 1.26              | 6%                                |
| Otras               | 0.21              | 1%                                |
| <b>Totales</b>      | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Como se puede observar en el cuadro N°23 el 90% de los encuestados hace énfasis en que las empresas debe pagar las prestaciones laborales de un empleado a más tardar 10 días después de la terminación del contrato.

**Cuadro N°24. Distribución de frecuencia de en qué situaciones la empresa debe realizar la retención del salario.**

| <b>Alternativas</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|---------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Robo                | 14.70             | 70%                               |
| Demanda             | 1.05              | 5%                                |
| Investigaciones     | 5.04              | 24%                               |
| Otras               | 0.21              | 1%                                |
| <b>Totales</b>      | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Según los datos obtenidos en el cuadro N°24 el 70% de los resultados obtenidos coinciden en que si es por robo la empresa debe de realizar retención de salario.

**Cuadro N°25. Distribución de frecuencia de cuando el empleador puede negarle los derechos de seguridad social a su empleado.**

| <b>Alternativas</b>  | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|----------------------|-------------------|-----------------------------------|
| En caso de prestamos | 1.05              | 5%                                |
| Demanda              | 2.1               | 10%                               |
| Robos                | 13.65             | 65%                               |
| Otras                | 4.2               | 20%                               |
| <b>Totales</b>       | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Como se puede observar en el cuadro N°25 el 65% de los resultados obtenidos sostienen que por robo el empleador puede negarle los derechos de seguridad social al empleado y el 20% considera que bajo ninguna circunstancia se debe de negar.

### 4.3 Implicaciones jurídicas social en el trabajo.

**Cuadro N°26. Distribución de frecuencia sobre cómo se rige la relación jurídica entre el empleador y el trabajador.**

| Alternativas    | Frecuencia | Distribución de Frecuencia |
|-----------------|------------|----------------------------|
| En la ley 16-92 | 16.80      | 80%                        |
| La constitución | 2.10       | 10%                        |
| Ley 41-08       | 1.89       | 9%                         |
| Otras           | 0.21       | 1%                         |
| <b>Totales</b>  | <b>21</b>  | <b>100%</b>                |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Según los resultados obtenidos tal como se observa en el cuadro N°26 el 80% establece que la relación jurídica entre el empleador y el trabajador se rige por la ley 16-92.

**Cuadro Tabla N°27. Distribución de frecuencia cuales son las personas que intervienen en una relación de trabajo.**

| Alternativas     | Frecuencia | Distribución de Frecuencia |
|------------------|------------|----------------------------|
| Empleador        | 4.2        | 20%                        |
| Trabajador       | 4.2        | 20%                        |
| Recursos humanos | 12.39      | 59%                        |
| Otros            | 0.21       | 1%                         |
| <b>Totales</b>   | <b>21</b>  | <b>100%</b>                |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Según los datos obtenidos en el cuadro N°27 el 59% de los resultados obtenidos coincide que recursos humanos son los que intervienen en una relación de trabajo y que el 20% establece que es por los empleadores y trabajadores.

**Cuadro N°28. Distribución de frecuencia sobre que se requiere para que exista una relación jurídica.**

| <b>Alternativas</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|---------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Personas físicas    | 16.80             | 80%                               |
| Personas jurídicas  | 2.10              | 15%                               |
| Persona moral       | 1.89              | 4%                                |
| Otras               | 0.21              | 1%                                |
| <b>Totales</b>      | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Según los resultados obtenidos tal como se observa en el cuadro N°28 el 80% de los encuestados establecen que las personas físicas que debe de existir en una relación jurídica y el 15% resalta que es por las personas jurídicas.

**Cuadro N°29. Distribución sobre que establece el vínculo jurídico laboral.**

| <b>Alternativas</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|---------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Los derechos        | 16.80             | 60%                               |
| Los deberes         | 2.10              | 25%                               |
| Obligaciones        | 1.89              | 14%                               |
| Otras               | 0.21              | 1%                                |
| <b>Totales</b>      | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Según los resultados obtenidos tal como se observa en el cuadro N°29 el 60% establece que el vínculo jurídico establece los derechos, el 25% los deberes y el 14% las obligaciones.

#### 4.4 Efecto que produce las dimisiones del contrato de trabajo.

**Cuadro N°30. Distribución sobre qué efecto produce la terminación de contrato de trabajo.**

| <b>Alternativas</b>              | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|----------------------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Sin obligaciones para las partes | 11.55             | 55%                               |
| Pago de indemnización            | 8.4               | 40%                               |
| Otras                            | 1.05              | 5%                                |
| <b>Totales</b>                   | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Como se observa en el cuadro N°30 el 55% de los encuestados coinciden que un efecto de extinción del contrato de trabajo es sin obligación para las partes y el 40% establece que es por pago de indemnización.

**Cuadro N°31. Distribución de frecuencia de cuáles son las causas de la terminación del contrato de trabajo.**

| <b>Alternativas</b>              | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|----------------------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Incapacidad temporal             | 2.1               | 10%                               |
| Nacimiento                       | 0.21              | 1%                                |
| Accidentes                       | 0.21              | 1%                                |
| Incapacidad física o intelectual | 16.38             | 78%                               |
| Otras                            | 2.1               | 10%                               |
| <b>Totales</b>                   | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Según la información obtenida en la aplicación del cuestionario el 78% de los encuestados coinciden que la incapacidad física e intelectual es la causa principal de la terminación del contrato de trabajo.

**Cuadro N°32 Distribución de frecuencia de cuáles son los efectos de la terminación del contrato de trabajo.**

| <b>Alternativas</b>                 | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|-------------------------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Despido injustificado               | 8.5               | 30%                               |
| Desahucio                           | 8.5               | 30%                               |
| Resolución de contrato              | 8.5               | 30%                               |
| Con responsabilidad para las partes | 8.5               | 10%                               |
| <b>Totales</b>                      | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Tal como se observa en el cuadro N°32, el 30% de los encuestados mencionan que los efectos principales de la terminación del contrato de trabajo son: despido injustificado, desahucio y resolución de contrato.

**Cuadro N°33. Distribución de frecuencia de que es la dimisión del contrato de trabajo.**

| <b>Alternativas</b>    | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|------------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Vencimiento            | 6.3               | 30%%                              |
| Conclusión del trabajo | 13.65             | 65%                               |
| Otras                  | 1.05              | 5%                                |
| <b>Totales</b>         | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Según la información obtenida por el cuestionario aplicado en el cuadro N°33 el 65% coincide en que la principal causa de la dimisión del contrato de trabajo es la conclusión del trabajo y el 30% establece que es por vencimiento.

**Cuadro N°34. Distribución de frecuencia de cómo se da termino a un contrato de trabajo.**

| <b>Alternativas</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|---------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Por despido         | 6.3               | 30%                               |
| Renuncias           | 5.25              | 25%                               |
| Incumplimiento      | 9.03              | 43%                               |
| Otras               | 0.42              | 2%                                |
| <b>Totales</b>      | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Según la información obtenida por el cuestionario aplicado en el cuadro N°34 el 43% coincide que la mayoría de contrato de trabajo terminan por incumplimiento, el 30% por despido y 25% es por renuncias.

**Cuadro N°35 Distribución de frecuencia de cómo se puede dar por terminado un contrato de trabajo en Rep. Dom.**

| <b>Alternativas</b>     | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|-------------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Desahucio               | 18.9              | 90%                               |
| por parte del empleador | 1.89              | 9%                                |
| Otras                   | 0.21              | 1%                                |
| <b>Totales</b>          | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Tal como se observa en el cuadro N°35, el 90% de los encuestados mencionan que el efecto principal de la terminación del contrato de trabajo es el desahucio y el 9% por parte del empleador.

**Cuadro N°36. Distribución de frecuencia de que efecto produce la suspensión temporal de la relación de trabajo tanto para el trabajador como para el patrón.**

| <b>Alternativas</b>                                              | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Perdida del buen trabajador                                      | 2.1               | 10%%                              |
| No Pago de salario entre el lapso de tiempo                      | 12.39             | 59%                               |
| Remunerar un trabajo que no está siendo realizado por suspensión | 6.3               | 30%                               |
| Otros                                                            | 0.21              | 1%                                |
| <b>Totales</b>                                                   | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Según la información obtenida por el cuestionario aplicado en el cuadro N°36 el 59% establece que el efecto la suspensión temporal del trabajador es el no pago de salario en el lapso del tiempo.

**Cuadro N°37. Distribución de frecuencia de existen en las empresas/instituciones resolución de contrato.**

| <b>Alternativas</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|---------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Si                  | 12.18             | 58%                               |
| No                  | 0.21              | 1%                                |
| Talvez              | 8.4               | 40%                               |
| Quizás              | 0.21              | 1%                                |
| <b>Totales</b>      | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Según la información obtenida por el cuestionario aplicado en el cuadro N°37 el 58% coincide de que en las empresas si existen resolución de contrato y el 40% asegura que talvez.

**Cuadro N°38. Distribución de frecuencia de cómo se puede apreciar el cumplimiento o no de una condición resolutoria distinta de la condición de falta de pago del precio: basta acreditar la realidad del hecho.**

| <b>Alternativas</b>                | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|------------------------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Por los recibos de pagos adecuados | 16.8              | 80%                               |
| Por los acuerdos de pago           | 3.78              | 18%                               |
| Otras                              | 0.42              | 2%                                |
| <b>Totales</b>                     | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Según los datos obtenidos en el cuadro N°38 el 80% de los resultados obtenidos coinciden el cumplimiento de una condición resolutoria la condición es por los recibos de pagos adecuados y el 18% por los acuerdos de pago.

**Cuadro N°39. Distribución de frecuencia de si hay titulares de cargas inscritas o anotadas con posterioridad a la condición resolutoria: como se cancelan dichas cargas.**

| <b>Alternativas</b>    | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|------------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Acto jurídico resuelto | 16.8              | 80%                               |
| Validez de dicho acto  | 3.99              | 19%                               |
| Otras                  | 0.21              | 1%                                |
| <b>Totales</b>         | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Como se puede observar en el cuadro N°39 el 80% de los encuestados hace énfasis en que la condición resolutoria se cancela por acto jurídico y el 19% coincide por validez de dicho acto.

**Cuadro N°40. Distribución de frecuencia basta acreditar que se ha cumplido o no la condición.**

| <b>Alternativas</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Distribución de Frecuencia</b> |
|---------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Si                  | 18.9              | 90%                               |
| No                  | 0.21              | 1%                                |
| Talvez              | 1.47              | 7%                                |
| Quizás              | 0.21              | 1%                                |
| Otras               | 0.21              | 1%                                |
| <b>Totales</b>      | <b>21</b>         | <b>100%</b>                       |

Fuente: Cuestionario aplicado a los empleados, abogados y encargados de recursos humanos de las empresas ferreteras de la Provincia Sánchez Ramírez.

Según los datos obtenidos en el cuadro N°40 el 90% de los resultados obtenidos establecen que basta acreditar que se ha cumplido con la condición y el 7% coincide en que tal vez.

## **CAPITULO V**

### **DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

#### **5.1 Introducción**

Este capítulo contiene el análisis de los resultados que se obtuvieron al momento de aplicar el cuestionario a las empresas ferreteras de la provincia Sánchez Ramírez. En este análisis obtuvieron respuestas a las preguntas de investigación, ofrecer las conclusiones y recomendaciones de lugar.

#### **5.2 Análisis de los resultados**

##### **¿Cuáles son los tipos de contrato de trabajo?**

Artículo 1 del código de trabajo define el contrato de trabajo como aquel por el cual una persona se obliga, mediante una retribución a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de ésta.

Los resultados de esta investigación demostraron que los tipos de contratos más utilizados son: Por tiempo indefinido, por obra, por cierto tiempo. Sin embargo, se evidenció que hay debilidad en las empresas en la utilización de los mismo pues para nadie es un secreto que deben ser escrito y todavía existen instituciones que confía en las palabras verbales para realizar una estipulación de esta índole.

##### **¿Cuáles son las causas de terminación del contrato de trabajo?**

Veintimilla (2012), el contrato de trabajo puede terminar sin responsabilidad o con responsabilidad para las partes. Sin responsabilidad para ninguna de las partes: Por mutuo consentimiento, por la ejecución del contrato, por la imposibilidad de ejecución.

Con responsabilidad para alguna de las partes: Por el desahucio, por el despido del trabajador, por la dimisión del trabajador. A la terminación de todo contrato de trabajo por cualquier causa que ésta se produzca, el empleador debe

dar un certificado al trabajador, a petición de éste, que exprese únicamente: La fecha de su entrada, la fecha de su salida, la clase de trabajo ejecutado, el salario que devengaba.

En los hallazgos de esta investigación muestran que dentro de las causas más comunes de la terminación del contrato de trabajo está: El vencimiento del plazo del acordado o establecidos por las partes. Además, a esta causan también se le agrega la dimisión, abandono de trabajo, daño a la empresa, despido, desahucio, demanda, indemnización y mala conducta.

### **¿Cuáles son las implicaciones jurídicas sociales ante el juzgado de trabajo en el distrito judicial?**

Martínez (2016), la resolución del contrato extingue todo vínculo jurídico derivado de él, por lo tanto, deja sin efecto toda obligación pasada y futura debido a la retroactividad que lo caracteriza, excepto las necesarias para regresar las cosas al estado anterior. En efecto, la principal consecuencia de la resolución de un contrato es que tiene el efecto de volver las cosas a como estaban antes de la celebración del mismo.

En la investigación se constató que dentro de las implicaciones jurídico social del contrato están: La ley 16-92, relación que se determinan entre las partes, horarios, además de los derechos, deberes y obligaciones de los trabajadores.

### **¿Cuáles son los afectos que produce la dimisión en el contrato de trabajo?**

El artículo 96 del Código de Trabajo define la dimisión como la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del trabajador. La dimisión puede ser justificada o injustificada, dependiendo de si el trabajador puede probar la existencia de una justa causa prevista en el Código. También establece que la dimisión no extinguirá los derechos adquiridos por el trabajador en caso de traspaso, cambio o transferimiento a otra empresa con fines fraudulentos.

Es justificada cuando el trabajador prueba la existencia de una justa causa prevista al respecto en este Código. Es injustificada en el caso contrario. Se reputa inexistente y, en consecuencia, no extinguirá los derechos que el trabajador haya adquirido, cuando 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 trabajador cuando el traspaso, cambio o transferimiento de éste ha tenido lugar a otra empresa, entidad o empleador que sea una filial de la empresa con la cual opera el traspaso o cambio, o que mantengan con ella afinidad o vinculación en el desenvolvimiento de sus actividades o negocios, o integre con ella un solo conjunto económico

Los hallazgos de esta investigación muestran que dentro de las causas de la terminación del contrato de trabajo: incapacidad temporal, incapacidad física, resolución de contrato, incumplimiento, conclusión del trabajo.

### **5.3 Conclusiones**

Al haber realizado la presente investigación sobre La Dimisión del Contrato de Trabajo y sus Implicaciones Jurídico Social por Ante el Juzgado de Trabajo, Distribución Judicial de Sánchez Ramírez. Este equipo investigativo ha llegado a las siguientes conclusiones:

- 1) Se evidenció que las empresas desconocen la importancia de la realización del contrato de físico.
- 2) Los empleados no manejan los artículos que implican sus derechos en materia de dimisión de contrato.
- 3) Las empresas no emplean la ley 41-08. La dimisión no la ven como una causa de terminación del contrato de trabajo.
- 4) La necesidad que tienen las empresas de contar con un experto en el área.
- 5) La incapacidad de los empleadores para dominar las causas determinación del contrato de trabajo.
- 6) Ningún representante jurídico que autorice o no apruebe la confección de los contratos, para así velar por el bienestar de la empresa.

### **5.4 Recomendaciones**

Luego de verificar las conclusiones a las que se llegaron el equipo investigador propone las siguientes recomendaciones:

- 1) Contratar un personal para que realice los contratos de los empleados de la empresa en todas sus vertientes.
- 2) Aplicación de la ley 41-08.
- 3) Capacitación al personal para que maneje las leyes vigentes en la empresa relacionada con la dimisión.

- 4) Contratación de abogados que le apoyen en la parte legal, pues se evidencian muchas debilidades en esta empresa.
- 5) Se contrate un personal para llevar las incidencias de la empresa en los casos de dimisión por contrato de trabajo.
- 6) Pagarle al empleado el salario completo que le corresponde, en la forma y lugar convenidos o determinados por la ley.
- 7) No reducir ilegalmente el empleador el salario del trabajador, para evitar este tipo de situación.
- 8) No comprometer el empleado, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina o centro de trabajo o de las personas que allí se encuentren.

## Bibliografía

Biagi, Marco, citado por Añez, Carmen (2004). El Estado del Bienestar Social y el Neoliberalismo ante los derechos laborales. En Revista de Ciencias Sociales. Volumen 10. Nº 1. Maracaibo. Venezuela.

Castel, Robert (1998). La lógica de la exclusión, en “Todos Entren. Propuesta para sociedades incluyentes”. Eduardo Bustelo y Alberto Minujin. Editores. UNICEF–Editorial Santulona. Bogotá, Colombia.

Cesário, F. S., Guillén Gestoso, C., & Montalbán Peregrín, F. M. (2012). Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción: moderación de la empleabilidad. Revista de Administração de Empresas, 52, 345-359.

González-Castro, G. G. (2016). Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: una propuesta armonizadora. Lex Social: Revista de Derechos Sociales, 6(1), 326-352.

LLancari Illanes, S. M. (2010). Derecho Procesal Civil: La Demanda y sus Efectos Jurídicos. Docentia Et Investigatio, 12(1), 113–126. Recuperado a partir de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/derecho/article/view/10259>.

Muñoz, J. R. A. (2019). Dimensiones del Estado Social y derechos fundamentales sociales. Revista de Investigações Constitucionais, 2, 31-62.

Pacheco Zerga, L. (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. Revista de Derecho, 13, 29-54.

Pugliese, E. (2000). Qué es el desempleo. Política y sociedad, 34, 59.

Rojas Miño, I. (2014). La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido. *Ius et Praxis*, 20(1), 91-122.

Veintimilla Zúñiga, N. F. (2012). El Código del Trabajo y la Mediación (Bachelor's thesis, Babahoyo: UTB, 2012).

# Anexo

República Dominicana  
**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CIBAO ORIENTAL**  
Universidad Estatal



Cuestionario para ser aplicado a los empleados y abogados, empresas públicas y privadas de las empresas ferreteras de la Pro. Sánchez Ramírez. El propósito de aplicar este cuestionario es obtener datos concretos del tema: La Dimisión del Contrato de Trabajo y sus Implicaciones Jurídicos Sociales por Antes del Juzgado de Trabajo, Distrito Judicial de Sánchez Ramírez para su análisis. Las informaciones suministradas serán manejadas de forma confidencial, se le agradece ser sincero al momento de responder, pues de la veracidad de sus respuestas dependen los resultados de esta investigación

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN PARA EL  
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE GRADO:

**SECCIÓN I: Tipos de contrato de trabajo**

**1. ¿Conoces el contrato de trabajo?**

- a) Si
- b) No
- c) Talvez
- d) Quizás

**2. ¿Cuáles tipos de contrato de trabajo conoce?**

- a) Por tiempo indefinido

- b) Por cierto, tiempo o por obra.
- c) Oral
- d) Escrito
- e) Otros
- f) Especifique\_\_\_\_\_

**3. ¿Conoces el contrato de trabajo por tiempo indefinido?**

- a) Si
- b) No
- c) Talvez
- d) Quizás

**4. ¿Sabes usted a que se refiere la relación del trabajo individual o colectivo?**

- a) Si
- b) No
- c) Talvez
- d) Quizás

**5. ¿El contrato de trabajo estacional está amparado por la ley?**

- a) Si
- b) No
- c) Quizás

**6. ¿Permite la ley el contrato de trabajo por temporada más de 2 años?**

- a) Si
- b) No
- c) Talvez
- d) Quizás

**7. ¿Quién puede firmar un contrato de trabajo?**

- a) Mayores de 18 años de Edad
- b) Menores de 16 años de Edad
- c) Emancipado
- d) Cualquier persona
- e) Otros.

**8. ¿Puedo formalizar un contrato de trabajo verbalmente?**

- a) Si
- b) No
- c) Talvez
- d) Quizás

**9. ¿Es obligatorio que la formalización de un contrato sea por escrito?**

- a) Si
- b) No
- c) Talvez
- d) Quizás

**10. ¿Puedo establecer un periodo de prueba en el contrato?**

- a) Si
- b) No
- c) Talvez
- d) Quizás

**11. ¿Qué duración puede tener un contrato de trabajo?**

- a) 6 meses
- b) 3 meses
- c) 1 año
- d) 2 años
- e) Otros
- f) Especifique\_\_\_\_\_

**12. ¿Qué obligaciones tiene un empresario con el trabajador?**

- a) Pagar prestaciones laborales
- b) Pago de salario
- c) Pago de retribuciones
- d) Pago de indemnizaciones
- e) Otros
- f) Especifique \_\_\_\_\_

**13. ¿Qué plazo tiene el empresario para comunicar a la oficina de empleo un contrato laboral?**

- a) 6 meses
- b) 3 meses
- c) 1 año
- d) 2 años
- e) Otros

**SECCION II: Causas de terminación del contrato de trabajo.****14. ¿Cuáles son las causales legales de terminación de contrato?**

- a) Acuerdo entre las partes de ponerle término.
- b) Renuncia del trabajador.
- c) Muerte del trabajador.
- d) Vencimiento del plazo del contrato.
- e) Término del trabajo acordado.

**15. ¿Se pueden incorporar causales distintas de término en el contrato de trabajo y justificar el despido en ellas?**

- a) Si
- b) No
- c) Talvez
- d) Quizás

**16. ¿Cómo se pueden clasificar las causales para poner término a un contrato de trabajo?**

- a) Por expiración de plazos
- b) Terminación de servicio que dieron origen al contrato de trabajo.
- c) Caso fortuito
- d) Voluntad de una de las partes
- e) Otras

**17. ¿Qué causales de término de la relación laboral no dan derecho a indemnización al trabajador?**

- a) Abandono de trabajo
- b) Despido por mala conducta
- c) Daños a la empresa
- d) Otros

**18. ¿Qué causales de término de la relación laboral sí dan derecho a indemnización al trabajador?**

- a) Dimisión de los trabajadores
- b) Despido
- c) Desahucio
- d) Otros
- e) Especifique \_\_\_\_\_

**19. ¿Cuáles son los riesgos por la aplicación falsa o errónea de una causal de despido o por la no aplicación de ninguna causal establecida en el Código del Trabajo?**

- a) Demanda
- b) Indemnización
- c) Prestaciones laborales
- d) Otras

e) Especifique\_\_\_\_\_

**20. ¿A qué sanciones está expuesto el empleador si el tribunal considera que el despido ha sido injustificado, indebido o improcedente?**

- a) Pago de Indemnización
- b) Pagos de salario
- c) Pago de cuotas
- d) Otras
- e) Especifique\_\_\_\_\_

**21. ¿Puede despedirse a un trabajador durante la vigencia de su licencia médica?**

- a) Si
- b) No
- c) Talvez
- d) Quizás

**22. ¿La invalidez de un trabajador es causal para despedirlo?**

- a) Si
- b) No
- c) Talvez
- d) Quizás

**23. ¿Cuando la empresa debe pagar las prestaciones laborales de un empleado por terminación de contrato según la ley?**

- a) En 10 días después de la salida
- b) 5 días
- c) 18 días
- d) Un mes
- e) Otras
- f) Especifique\_\_\_\_\_

**24. ¿En cuales situaciones la empresa debe realizar la retención del salario?**

- a) Robo
- b) Demanda
- c) Investigaciones
- d) Otras
- e) Especifique \_\_\_\_\_

**25. ¿Cuándo el empleador puede negarle los derechos de seguridad social a su empleado?**

- a) En caso de prestamos
- b) Demanda
- c) Robos
- d) Otros

**SECCION III: Implicaciones jurídicas social en el trabajo.**

**26. ¿Cómo se rige la relación jurídica entre el empleador y el trabajador?**

- a) En la Ley 16-92
- b) La constitución
- c) Ley 41-08
- d) Otras
- e) Especifique

**27. ¿Cuáles son las personas que intervienen en una relación de trabajo?**

- a) Empleador
- b) Trabajador
- c) Recursos Humanos
- d) Otros

**28. ¿Que se requiere para que exista una relación jurídica?**

- a) Personas físicas
- b) Jurídica
- c) Moral
- d) Otras
- e) Especifique \_\_\_\_\_

**29. ¿Qué establece el vínculo jurídico laboral?**

- a) Los derechos
- b) Los Deberes
- c) Obligaciones
- d) Otras
- e) Especifica \_\_\_\_\_

**SECCIÓN IV: Efecto que produce las dimisiones del contrato de trabajo.**

**30. ¿Qué efecto produce la terminación de contrato de trabajo?**

- a) Sin obligaciones para la parte
- b) Pago de indemnización
- c) Otros
- d) Especifique \_\_\_\_\_

**31. ¿Cuáles son las causas de la terminación del contrato de trabajo?**

- a) Incapacidad temporal
- b) Nacimiento
- c) Accidentes
- d) Incapacidad física o intelectual
- e) Otras

**32. ¿Cuáles son los efectos de la terminación del contrato de trabajo?**

- a) Despido injustificado
- b) Desahucio
- c) Resolución de contrato

- d) Con responsabilidad para las partes

**33. ¿Qué es la dimisión del contrato de trabajo?**

- a) Vencimiento
- b) Conclusión del trabajo
- c) Otros
- d) Especifique \_\_\_\_\_

**34. ¿Cómo se da termino a un contrato de trabajo?**

- a) Por despedido
- b) Renuncias
- c) Incumplimiento
- d) Otras
- e) Especifica \_\_\_\_\_

**35. ¿Cuándo se puede dar por terminado un contrato de trabajo en Rep. Dom.?**

- a) Desahucio
- b) Por tiempo indefinido
- c) Otros
- d) Especifique \_\_\_\_\_

**36. ¿Qué efectos produce la suspensión temporal de la relación de trabajo tanto para el trabajador como para el patrón?**

- a) Perdida de buen trabajador
- b) Pago de salario entre el lapso de tiempo.
- c) Remunerar un trabajo que no está siendo realizado por la suspensión.
- d) Otros
- e) Especifique \_\_\_\_\_

**37. ¿Existen en las empresas/instituciones resolución de contratos?**

- a) Si
- b) No
- c) Talvez
- d) Nunca

**38. ¿Cómo se puede apreciar el cumplimiento o no de una condición resolutoria distinta de la condición de falta de pago del precio: basta acreditar la realidad del hecho?**

- a) Por los recibos de pagos efectuados
- b) Por los acuerdos de pagos
- c) Otras
- d) Especifique\_\_\_\_\_

**39. ¿Si hay titulares de cargas inscritas o anotadas con posterioridad a la condición resolutoria: cómo se cancelan dichas cargas?**

- a) Acto jurídico resuelto
- b) Validez de dicho acto
- c) Otras
- d) Especifica\_\_\_\_\_

**40. ¿Basta acreditar que se ha cumplido o no la condición?**

- a) Si
- b) No
- c) Talvez
- d) Quizás
- e) Otras
- f) Especifique\_\_\_\_\_