

**UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS
(UAPA)**

ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO



**ROL DEL MINISTERIO DE ESTADO DE TRABAJO ANTE LOS
SERVICIOS SOLICITADOS POR LOS EMPLEADOS QUE SE
ENCUENTRAN EN UNA TERMINACION DEL CONTRATO DE
TRABAJO, DISTRITO NACIONAL, EN EL PERÍODO 2010.**

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR
POR EL TÍTULO DE: LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTADO POR:

MILKIN GENAO DE LA CRUZ

LUZ BALLARA

SANTO DOMINGO, ESTE
REPÚBLICA DOMINICANA
DICIEMBRE, 2010

Páginas

DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
COMPENDIO.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	XXV

CAPÍTULO I.

MARCO TEÓRICO

1.1 EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	2
1.1.1 Elementos y Caracteres del Contrato de Trabajo.....	2
1.1.2 Presunción.....	2
1.1.3 La Subordinación.....	3
1.2 NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	3
1.2.1 Concepto del Contrato de Trabajo.....	3
1.2.2 Evolución, Denominación y autonomía del contrato de trabajo.....	5
1.2.3 La denominación del Contrato de Trabajo.....	6
1.2.4 Autonomía del contrato de trabajo.....	8
1.2.5 Fuentes del contrato de trabajo.....	10
1.2.6 Clases de fuentes.....	11
1.2.7 Naturaleza de los contratos.....	14
1.2.8 Derechos y Obligaciones.....	17
1.2.9 Clasificaciones.....	17
1.2.9.1 Contrato por tiempo indefinido.....	17
1.2.9.2 Contrato de duración limitada.....	19
1.2.9.3 Contrato por cierto tiempo.....	19
1.2.9.4 Contratos por obras y servicios determinados.....	19
1.2.9.5 Contrato de trabajo por temporadas.....	20
1.2.9.6 Contratos de trabajo por equipo.....	21
1.2.9.7 Contratos de trabajo verbal y escrito.....	21
1.3 LAS PARTES EN EL CONTRATO DE TRABAJO.....	22
1.3.1 Los Sujetos del contrato.....	22
1.3.2 El Empleador. Concepto.....	22
1.3.3 El Trabajador. Concepto.....	22
1.4 CLASIFICACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	24
1.4.1 Clasificación.....	24

1.5 CAMBIOS Y ALTERACIONES EN EL CONTRATO DE TRABAJO Y FORMAS LEGALES DE TERMINACION DEL CONTRATO.....25

1.5.1 La Sustitución del empleador.....25
1.5.2 Efectos y responsabilidades.....25
1.5.3 La suspensión del contrato26
1.5.4 Las causas de la terminación.....27
1.5.5 La terminación por desahucio.....27
1.5.6 La terminación por despido del trabajador.....32
1.5.7 La terminación por dimisión del trabajador.....35

1.6 CONTRATOS Y ALTERACIONES EN EL CONTRATO DE TRABAJO.....47

1.6.1 Elementos y Caracteres del contrato.....48
1.6.2 Los sujetos del contrato.....49
1.6.3 Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....49
1.6.4 Contrato y relación de trabajo.....50

CAPÍTULO II.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....52

2.1 Operacionalización de Variables (Ver apéndice).....53
2.2 Diseño de la Investigación.....53
2.3 Tipo de Investigación.....53
2.4 Métodos de Investigación.....53
2.5 Universo o Población.....54
2.6 Muestra.....54
2.7 Técnica e Instrumento.....54
2.8 Validez y Confiabilidad.....55
2.9 Procedimientos de recolección de datos y análisis de los datos.....55

CAPÍTULO III.

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS DATOS.....57

3.1 Gráficos Estadísticos.....58

3.2 Análisis de los Resultados.....	78
Conclusiones	81
Recomendaciones.....	87
Apéndices.....	88
Bibliografía.....	102

COMPENDIO

Es de suma importancia que las autoridades competentes tomen medidas que ayuden a la formación y educación de los derechos y deberes le asisten tanto a empleadores como empleados ya que eso permitirá en un futuro la disminución de conflictos laborales por el incumplimiento ya sea por cuales quiera de las partes involucradas en los contratos de trabajo no importando que tipo de contrato sea.

Se puede decir que la mayoría de los conflictos que surgen entre empleadores y empleados es el resultado del incumplimiento de los contratos de trabajo los cuales pueden ser verbales o por escrito, ante esta situación surge la inquietud de que se aplique efectivamente los artículos que protegen de una forma u otra a los vinculados por el contrato de trabajo, por tal razón se formularan las siguientes preguntas: ¿Cuál es el rol del Ministerio de Estado de Trabajo ante los servicios solicitados por los empleados que se encuentran en una terminación del Contrato de Trabajo, Distrito Nacional, en el Período 2010?.

¿Cuáles son las medidas utilizadas por el departamento de inspección del Ministerio de Estado de Trabajo para la aplicación efectiva de las condiciones ordinarias del contrato de trabajo?, ¿Cual es las consecuencias del incumplimiento del contrato de trabajo escrito por alguna de las partes?, ¿Cuales son los beneficios ofrecidos a los empleados cuando solicitan asesoría al Ministerio de Estado de Trabajo al momento de ser víctima del incumplimiento de un contrato de trabajo?, ¿Cuales son la incidencia que tienen los conflictos laborales ante la terminación de un contrato de trabajo para las partes involucradas?, ¿Cual es el seguimiento que da el Ministerio de Estado de Trabajo a los casos presentados por los usuarios por la terminación de un contrato de trabajo?, ¿Cuales son las cláusulas que deben de estipularse en un contrato de trabajo de tiempo definido?, ¿Cual es el nivel de compromiso del ministerio de trabajo ante los trabajadores que buscan sus servicio?,

Es de real importancia examinar todos los relativos a la terminación del contrato de trabajo debido a que en nuestro país los empleos en su gran mayoría no son de una duración considerable debido a la naturaleza del empresariado nacional.

En tal sentido nuestra justificación consiste en que en el derecho laboral de nuestro país tiene en su historia y evolución piezas que a través de reformas cambian su nombre, este es el caso de el término locación de servicios o en el término mejor conocido contrato de trabajo.

Es fundamental determinar si es bien utilizado dicho contrato de trabajo con las prerrogativas plasmadas en el Código de Trabajo y si es efectiva la supervisión por las autoridades del Ministerio de Estado de Trabajo para el fiel cumplimiento de esta ley.

El contrato de trabajo ha sido motivación suficiente para la investigación y realización de esta monografía, si realmente existen avances en cuanto a este tema tan importante en el desarrollo de la nación, en específico la sociedad laboral del país, ya que con ella se trata de aportar conocimientos tanto a los futuros abogados y abogadas como a todo aquel que de una forma u otra está involucrado directa o indirectamente a los que es un contrato de trabajo.

Por esta y otras razones se planteará el siguiente objetivo general que es: Determinar el rol del Ministerio de Estado de Trabajo ante los servicios solicitados por los empleados que se encuentran en una terminación del Contrato de Trabajo, Distrito Nacional, en el Período 2010, que se determinará con varios objetivos específicos que darán respuesta a este objetivo general como son:

Especificar las medidas utilizadas por el departamento de inspección del Ministerio de Estado de Trabajo para la aplicación efectiva de las condiciones ordinarias del contrato de trabajo, Especificar las consecuencias del incumplimiento del contrato de trabajo escrito por alguna de las partes, Establecer los beneficios ofrecidos a los empleados cuando solicitan asesoría al Ministerio de Estado de Trabajo al momento de ser víctima del incumplimiento de un contrato de trabajo, Determinar la incidencia que tienen los conflictos laborales ante la terminación de un contrato de trabajo para las partes

involucradas, Describir el seguimiento que da el Ministerio de Estado de Trabajo a los casos presentados por los usuarios por la terminación de un contrato de trabajo, Especificar las cláusulas que deben de estipularse en un contrato de trabajo de tiempo determinado, Determinar el nivel de compromiso del ministerio de Estado de trabajo con los trabajadores que solicitan servicio.

Con relación a los antecedentes de esta investigación Citaremos de manera especial a la estudiante María del Carmen Pérez con su trabajo realizado titulado: Causas que motivan la suspensión del contrato de trabajo en la Rep. Dom. En el Año (1985)

Que como parte final y fundamental de su tesis de grado al tratar el tema suspensión del contrato de trabajo, no podían faltar las conclusiones, en la cual incluye las recomendaciones y modificación que considero necesario para el mejor funcionamiento de la institución tratada a saber.

1-Parte: que las causas alejadas como justificación de la suspensión de la relación laboral, se apreciada y contestada por un órgano jurisdiccional, es decir, tribunales de trabajo, en razón de que los actuales organismo encargados de dicha comprobación no tienen la capacidad e idoneidad requerida para una justa y equitativa solución.

2- Debe crearse por ley un fondo de reserva, el cual puede ser descontado un por ciento (%) de los beneficios de las empresas, para proteger los trabajadores en los casos de una suspensión colectiva de los contrato de trabajo de las empresas.

3-Que se establezca el tiempo máximo de duración de la suspensión del contrato de trabajo, claro está previa la comprobación del lugar.

4-Se hace necesaria la modificación de sus ordinales 1,2; 3; 4 y 13 del art 47 del código de trabajo, por considerar que son confusos, impreciso y asimismo, sean, establecidos controles más regidos para desvirtuar y evitar posibles maniobras fraudulentas de parte de patrono.

Los elementos y caracteres del Contrato de Trabajo son el consentimiento, la capacidad, el objeto y la causa, son elementos comunes, esenciales y presentes en todo contrato. El consentimiento: tiene que haber con el consentimiento de las partes para formalizar una relación de trabajo, la capacidad para contratar,

un objeto un compromiso cierto una obligación. Con relación a una causa lícita en la obligación podemos observar que es cuando una persona se obliga frente a otra. Estos son los elementos, esenciales del contrato de trabajo para que tenga validez. Son previstos además en el código civil dominicano.

Con relación al concepto de Contrato de Trabajo, el contrato es una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en producir obligaciones. En su acepción general, contrato es todo pacto, ajuste o convenio estipulado entre las partes que se obligan a dar, hacer o no hacer alguna cosa.

En las definiciones expresadas pueden descubrirse estas características del contrato: a) acuerdo de voluntades; b) un objeto consistente en la creación de una relación jurídica.

De igual forma los requisitos de los contratos pueden catalogarse en esenciales, constituidos por capacidad, consentimiento, objeto y causa; y formales, cuando para su validez se exige una determinada forma por la ley.

Los requisitos naturales son los que se presumen incluidos en todo contrato, aun cuando sobre ellos nada hayan dicho las partes; y los accidentales los determinan libremente los contratantes, sin que su omisión vicie o anule el acto jurídico.

Todo contrato presupone, cual se ha indicado, la idea la pluralidad de sujetos; y más todavía en Derecho Laboral, donde resulta materialmente imposible la anomalía o ficción del contrato consigo mismo, ejemplo de cátedra en derecho Civil más que posibilidad dentro del comercio jurídico.

Además, todo contrato revela oposición de intereses; las voluntades coinciden en crear la relación jurídica, pero difieren y beneficia a una de las partes lo perjudicial para la otra. Incluso en el contrato de sociedad, en el acto constitutivo, aparece esa divergencia de intereses.

Para nadie es un secreto que la evolución que ha tenido el contrato de trabajo actualmente integrando en los contratos, la fuente rica de las obligaciones, conviene tener presente que el contrato de trabajo constituye, sin duda alguna, el más frecuente de todos los contratos: es el que permite vivir la gran mayoría de los hombres. Por otra parte, la primera fuente reguladora del trabajo es el contrato; y como el de trabajo ofrece la particularidad de ser inherente al hombre, evidentemente deberá ser revestido de cierta dignidad y de categoría distinta de las demás estipulaciones del Derecho Privado; eso no impide, empero, que del contrato de trabajo deriven numerosas situaciones jurídicas comunes a las restantes, ruta de todo engarce contractual.

Su autonomía, lograda tanto en la doctrina como en la legislación positiva, reconoce un origen como los demás contratos. El derecho civil, en especial el derecho de las obligaciones y de los contratos, penetra fuertemente en el derecho laboral a través del contrato de trabajo, que constituye, ante todo, y sobre todo, un contrato.

Es bueno recordar que la expresión contrato de trabajo no figuraba en los códigos civiles del siglo XIX, que solo legislaron sobre "locación de servicios". La denominación se utilizó por los economistas antes de incorporarse a la terminología jurídica. La expresión fue adoptada inicialmente, de modo oficial, en Bélgica, por la Ley de 10 de marzo de 1900, después en Suiza y, más adelante, en Francia, donde figuró por vez primera en la Ley del 18 de julio de 1901, incorporada a su código del trabajo; al referirse a los obreros o empleados llamados al servicio militar, dispuso que su contrato de trabajo no se rescindiera por tal causa. Dicha expresión fue adoptada posteriormente por el artículo 319 del código federal suizo de las obligaciones.

Del término contrato de trabajo se ha dicho que, que falto de precisión, no tiene el defecto de darnos una noción inexacta del objeto del contrato. Josseland, ratificando la denominación del contrato de trabajo, expresa que "la antigua de arrendamiento de servicios procede de un punto de vista arcaico, superficial; no cuadra ya con las ideas modernas de libertad humana y de independencia de los trabajadores: regido por un estatuto original, el contrato antes llamado de

arrendamiento de servicios, ha conquistado su autonomía, se ha transformado en el contrato de trabajo y con este nombre se evoca ya, ni en el fondo ni en la forma, el acuerdo de arrendamiento de cosas: los servicios asegurados por una persona no pueden ser vaciados en el mismo molde que los prestados por las cosas.

Al concederle autonomía a este contrato, no se trata tan solo de suplir, como bien se ha dicho, omisiones lamentables, ni de ampliar el número de artículos destinados en los códigos civiles a la regulación del contrato de arrendamiento de servicios, sino de verificar una cuestión más importante, relativa a determinar si el contrato de trabajo debía vaciarse en los moldes aportados a nuestro derecho moderno por el sentido clásico de la legislación Romana, o si, por el contrario, la invención del maquinismo, la manifestación de la ley de la competencia, con todo su rigor y con toda su fuerza, hacían ineficaces, en orden a la capacidad para contratar y en orden a la justicia de la remuneración percibida, los convenios individuales que celebra la mercancía humana.

Las razones anotadas para justificar la autonomía legislativa del contrato de trabajo resultan suficientes a tal efecto; mas no lo son para estimar absolutamente desligado el contrato del trabajo del derecho civil, del que procede y en el cual encuentran arraigo sus requisitos esenciales, comunes a los restantes contratos.

Pero existen dos caracteres que colocan al contrato de trabajo en lugar propio fuera del derecho común, especialmente el derecho de las obligaciones, aun sin romper todos los vínculos con este. El contrato de trabajo debe revestir cierta autonomía para que, a sus veces forme parte de un derecho autónomo, como el laboral. Se corrobora por razón de los fenómenos económicos que el trabajo provoca y que la producción, en su totalidad, impone; factores nuevos, que no guardan ni pueden guardar relación con el derecho común de los contratos.

Por otro lado particularizando sobre las fuentes del contrato del trabajo, y dando por conocido cuanto genéricamente se refiere a ellas dentro del derecho del trabajo. La indudable primacía, o fuente de creación, reside en la voluntad de las

partes la distinción entre fuente voluntaria y fuente imperativa, en relación al contrato de trabajo, divide a la doctrina y anula, en buena parte, los principios de la autonomía de la voluntad como creadora de la ley, y conduce a la tesis de la relación de empleo, basada en un principio de imperatividad.

En virtud de este, sin considerar la voluntad de las partes, se impone la norma según la cual la relación de trabajo substituye al contrato; y el contenido de tal relación jurídica se fija con independencia de la manifestación volitiva de los interesados, de los así “relacionados”, y no contratantes típicos.

Si se elimina esta voluntad de las partes como fuente de creación del contrato de trabajo, tal como se pretende por un sector de la doctrina y según se practica en determinadas legislaciones, nos encontraremos con que las fuentes llamadas imperativas son las que pueden determinar, justamente con la voluntad de las partes, y a veces con la independencia de estas, el fenómeno productor u originante de la obligación laboral.

Con relación a la naturaleza de los Contratos de Trabajo estos pueden clasificarse por su duración, por la forma del contrato y por el carácter de la relación de trabajo. En cuanto al tiempo de duración, el contrato puede ser de duración indeterminada y de duración determinada.

El contrato por tiempo indefinido es el contrato de trabajo por excelencia y corresponde a la gran mayoría de los contratos de trabajo. Para su configuración jurídica se requiere la concurrencia de tres notas básicas.

Por otro lado la transitoriedad de las notas características de los contratos de trabajo de duración limitada. Ellos son: el contrato de trabajo por cierto tiempo definido en el artículo 33 del código de trabajo; y el contrato de trabajo para obra o servicios determinados, de frecuente ocurrencia en la industria de la construcción; los contratos de trabajo por temporada o estacionales, que por naturaleza solo duran una parte del año. En cuanto a la forma, el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito.

El primero es la forma más usual del contrato individual de contrato. El segundo tiene lugar cuando se hace constar en un documento las condiciones convenidas por las partes. Este contrato debe redactarse y suscribirse en cuatro originales, uno para cada una de las partes y los dos restantes para ser remitidos al departamento de trabajo, para fines de registro y archivo.

En cuanto al carácter de relación de trabajo, puede ser individual o colectivo. Un contrato no deja de ser individual porque haya sido suscrito por un grupo de trabajadores. El carácter individual o colectivo depende de la naturaleza del derecho de trabajo aplicable, de que el campo en que va a regir la convención corresponda al derecho individual o al derecho colectivo de trabajo.

El contrato individual de trabajo y el convenio colectivo de condiciones de trabajo, se diferencian, entre otras cosas, por los sujetos, el objeto, la forma, los defectos y la duración de ambas convenciones.

El convenio colectivo de condiciones, de trabajo debe hacerse siempre por escrito, imprimirse en forma legible y colocarse en lugar visible, dentro de la empresa.

En cuanto a los derechos y Obligaciones se llama fuente de una obligación el hecho que la produce. Así, se dice que la obligación tiene por fuente un contrato cuando resultante de una compraventa, de un préstamo, de un arrendamiento, etc.; se declara que su fuente es un delito cuando proviene de un daño causado voluntariamente a otro.

La obligación, de (unir una cosa con otra), sirve en el lenguaje jurídico para designar el vínculo, también de naturaleza jurídica, por el cual nos constituimos en la naturaleza jurídica de dar, hacer o no hacer alguna cosa. En toda obligación se descubren elementos personales (acreedor y deudor), reales y formales. La obligación crea, en sí, una relación jurídica entre dos o más personas.

En forma general pueden clasificarse las obligaciones siguiente: a) por su fuente: en legales, voluntarias y penales; b) por su eficacia: en naturales, civiles

y mixtas; c) por el sujeto: en individuales y colectivas o mancomunadas; d) por el objeto: en simples; e) por el acto: en obligaciones de dar, hacer y no hacer, y en posibles e imposibles; f) por su naturaleza: en unilaterales y bilaterales; g) por el momento de su perfeccionamiento: en puras, condicionales y a plazo; h) por su fundamento: de buena fe y de estricto derecho; i) por su preferencia ante otras obligaciones: en comunes y privilegiadas.

En cuanto al objeto en sí, las obligaciones pueden consistir en: dar, hacer o no hacer. Toda obligación, además, debe ser causada: esto es, ha de derivarse de un hecho, o de un acto lícito o ilícito, de las relaciones de familia o de las relaciones civiles. Constituye entonces la causa fuente, que surge distinguir de la causa determinante; pues de ser ilícita la última, la obligación no surte efecto alguno. Es causa ilícita la contraria a las leyes, las buenas costumbres o al orden público.

Los sujetos del contrato de trabajo como en todo contrato, intervienen dos partes: una que da y una que recibe, o ambas dan y reciben recíprocamente. En el contrato de trabajo intervienen dos partes: los empleadores o empresas y los empleados.

En el contrato individual del trabajo intervienen, de un lado, empleador, y del otro, el trabajador. Ellos son los sujetos del contrato. En otros términos, son sujetos del contrato de trabajo aquellos que como trabajador o como empleado, intervienen en el mismo.

Por otro lado la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, para que tenga validez, debe hacerse ante el Departamento de Trabajo o la autoridad local que ejerza sus funciones, o ante Notario. Los contratos para un servicio o una obra determinados terminan, sin responsabilidad para las partes, con la prestación del servicio o con la conclusión de la obra.

La duración del contrato de trabajo para servicios determinados en una obra cuya ejecución se realiza por diversos trabajadores especializados, se fija por la naturaleza de la labor confiada al trabajador y por el tiempo necesario para

concluir dicha labor. Si en el curso de la ejecución de la obra o de parte de ella, hay una necesidad justificada por la naturaleza del trabajo, de reducir el número de trabajadores, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 141.

Si el trabajador continúa prestando los mismos servicios con el conocimiento del empleador, su contrato será por tiempo indefinido y se considerará que ha tenido este carácter desde el comienzo de la relación de trabajo. El contrato termina también sin responsabilidad para ninguna de las partes si se produce un caso fortuito o de fuerza mayor.

Si el empleador está asegurado en el momento en que se produce el siniestro, deberá, recibir la indemnización por concepto de seguro, reconstruir la empresa en proporción del valor recibido, o de lo contrario, indemnizar equitativamente a los trabajadores. La indemnización de los trabajadores nunca podrá ser mayor del importe del auxilio de cesantía.

Cuando se habla de suspensión del contrato de trabajo, estamos haciendo referencia a la no-obligación de prestar servicio, por parte del trabajador y la no-obligación de pagar el salario, por parte del empleador que no implica la terminación, ni la extinción de los restantes derechos y obligaciones surgidos del contrato.

Las causas más comunes de suspensión y que se encuentran detalladas en la ley son:

1. La enfermedad o accidente que conlleve incapacidad temporal del trabajador,
2. Siempre y cuando el trabajador exceda el fondo de licencia por enfermedad (o sea, 18 días al año), y hasta un periodo máximo que no exceda de un año.
3. El arresto o prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria; hasta por un (1) año.
4. La licencia del desempeño de una comisión sindical o del Estado (cargo público o estudios). Por gravidez de la trabajadora.

5. Accidente o enfermedad provisional, siempre que no fuera absoluta o permanente.

6. La huelga legal.

7. Fuerza mayor o caso fortuito y que tenga como consecuencia necesaria inmediata y directa la paralización temporal de las actividades de la empresa por un periodo mínimo de una (1) semana.

8. La incapacidad económica de la empresa para seguir con sus actividades por causa no imputables a este u hasta el término de una (1) semana.

Con relación a la metodología de esta investigación se inicio con el tipo de investigación que se hizo tomando en cuenta las estrategias que utilizo para dicha investigación, la misma se enmarco del tipo documental de campo, ya que utilizo para sustentar esta investigación libros, revistas, periódicos, folletos, y otros instrumentos escritos que nos lleve a viabilizar el trabajo que desarrollamos en el lugar de los hecho, o sea en el campo donde se presenta el problema.

El método que se utilizo fue deductivo y estadístico, deductivo por la razón de que se abordaron la problemática del rol del ministerio de estado de trabajo ante los servicios solicitados por los empleados que se encuentran en la terminación del contrato de trabajo, en el distrito nacional, el periodo 20010 de manera general, a fin de determinar la consecuencia que esta puedes causar, hasta llegar a una conclusión particular. Tomaremos como punto de partida los antecedentes que afirman una verdad universal y el punto de llegada es el consecuente, que afirma una verdad particular.

La población se encuentra en el Ministerio de Estado de Trabajo que cuenta con, 45 empleados en el área de inspección y asistencia judicial desglosados de la siguiente manera:

38 (abogados)

Para obtener una muestra aleatoria simple, tomaremos 30 de ellos donde cada uno de estos elementos de la población debe tener la misma probabilidad de ser seleccionado.

La técnica utilizada en esta investigación es la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario.

El procedimiento utilizado para la recolección de los datos fue obtenido a través de la visita que se hizo al ministerio de trabajo. El proceso de los análisis de los datos termino con el proceso de recolección de información de campo, a través de un cuestionario, elaborado para tales fines y aplicado una muestra a los empleados del ministerio de Estado de trabajo.

Para finalizar la presentación de los datos se hizo en tablas y gráficos. Dichas tablas están encabezadas por las preguntas de los Cuestionarios, conteniendo las alternativas de respuestas a las preguntas, la frecuencia de esas respuestas y los porcentajes que esas frecuencias representan, con sus correspondientes interpretaciones.

Para concluir presentamos nuestro objetivo general y los resultados de esta investigación, rol del Ministerio de Estado de Trabajo ante los servicios solicitados por los empleados que se encuentran en una terminación del Contrato de Trabajo, Distrito Nacional, en el Período 2010.

Los datos relacionados al sexo de los abogados del Ministerio de Estado de Trabajo del Distrito Nacional. Se puede decir que el 60% es de sexo masculino mientras el 40% es de sexo femenino.

Dentro de los resultados que muestran el nivel académico de los abogados e inspectores del Ministerio de Estado de Trabajo del Distrito Nacional. El equivalente al 80% posee licenciatura, el 13% tiene doctorado, contrario al 7% respectivamente tiene el bachiller aprobado.

Según se puede evidenciar en los resultados con la edad 31 a 40, año es, de un 40%, de 18 a 30 comprende a un 27% entre 41 a 50 de un 20%, y las edades entre 51 a 60 de un 13%.

Con relación a las consecuencias derivadas del incumplimiento del contrato de trabajo el 60% considera que la pérdida de empleo.

Por otro lado en cuanto al procedimiento correcto cuando hay incumplimiento del contrato de trabajo por parte del empleador los abogados e inspectores del ministerio de Estado de trabajo el 93% coinciden que hay que dirigirse al Ministerio de Estado de Trabajo.

Mientras que los abogados encuestados con relación a los beneficios ofrecidos por el Ministerio de Estado de estado más utilizados el 77% de los encuestados coincidió que los trabajadores prefieren el cálculo de sus prestaciones laborales.

De acuerdo con la incidencia principal que tienen los conflictos laborales ante la terminación de un contrato de trabajo el 93% de estos coincidieron que terminan en una litis en los tribunales.

Sin embargo al medir el seguimiento que recibe el usuario del departamento de asistencia judicial el 100% coinciden que es con la asistencia de forma gratuita y otro 100% de los encuestados respondió que la asesoría del departamento de asistencia judicial el principal servicio brindado por el Ministerio de Estado de Trabajo.

Con relación a las cláusulas de más importancia para la elaboración de un contrato de trabajo el 90% de ellos coincidió que los trabajadores entienden que es la hora, precio del servicio, días de trabajo y función desempeñada.

Por otro lado para medir el nivel de compromiso con los empleados cuando estos solicitan la asesoría por parte del ministerio de Estado de Trabajo el 83% respondió que están comprometido según la escala, mientras que al preguntar qué tan bueno es el servicio ofrecido por el Ministerio de Estado de Trabajo el 67% considera que son bueno según la escala aplicada de mayor a menor.

CONCLUSIONES

Objetivo 1: Especificar las medidas utilizadas por el departamento de inspección del Ministerio de Estado de Trabajo para la aplicación efectiva de las condiciones ordinarias del contrato de trabajo.

Dentro de las medidas utilizadas con mayor frecuencia cuando termina un contrato de trabajo está la conciliación con un 100%, siendo esta la medida utilizada con mayor frecuencia por el departamento de inspección. Compete a los inspectores de trabajo comprobar la existencia o no existencia de la causa de suspensión de los contratos de trabajo.

Por otro lado Cuando se realizo la encuesta a los abogados e inspectores del ministerio de Estado de trabajo sobre las medidas utilizadas por el departamento de inspección para que al empleado les sean cumplidas las condiciones ordinarias el 60% coincidieron que es el cálculo de prestaciones laborales y/o derechos adquiridos, el 20% inspección en el área de trabajo, y el 20% el acuerdo entre las partes. Sin embargo De acuerdo con la tabla numero 19 los abogados e inspectores encuestados para determinar las medidas a tomar por los inspectores al momento de visitar una empresa que este incumplimiento con el código de trabajo el 100% coinciden que sancionar con multas al empleador.

Objetivo 2: Especificar las consecuencias del incumplimiento del contrato de trabajo escrito por alguna de las partes.

Con relación a las consecuencias derivadas del incumplimiento del contrato de trabajo el 60% considera que la pérdida de empleo, mientras el 40% considera que litis en los tribunales. El artículo 88 del código de trabajo en su numeral 11 expresa que el empleador puede terminal el contrato de trabajo por inasistencia del trabajador a sus labores durante dos días consecutivo o dos días en un mismo mes sin permiso del empleador. Sin embargo la tabla numero 9 cuando se realizo la pregunta a los abogados sobre las consecuencias derivadas por incumplimiento por parte del empleador el 90% considera que el pago de prestaciones laborales y/o derechos adquiridos y el 10% surgimiento de un conflicto. Por otro lado al preguntar sobre cuál es el compromiso del empleador con el empleado en un contrato de trabajo el 90% respondió que el pago anual

de sus derechos adquiridos y/o prestaciones laborales si hay rompimiento mientras que el 10% considera que el pago del bono vacacional.

Objetivo 3: Establecer los beneficios ofrecidos a los empleados cuando solicitan asesoría al Ministerio de Estado de Trabajo al momento de ser víctima del incumplimiento de un contrato de trabajo.

En cuanto al procedimiento correcto cuando hay incumplimiento del contrato de trabajo por parte del empleador los abogados e inspectores del ministerio de estado de trabajo el 93% coinciden en dirigirse al Ministerio de Estado de Trabajo, y el 7% terminar el contrato de forma amigable. Por otro lado de acuerdo con la tabla numero 11 los abogados encuestados con relación a los beneficios ofrecidos por el Ministerio de Estado de estado más utilizados el 77% de los encuestados coincidió que el cálculo de prestaciones laborales, el 16% considero que es la conciliación y mediación entre las partes, mas el 7% respondió que es la solución de conflictos laborales, la mayor parte coincidieron que los cálculos laborales. Sin embargo Al observar los datos del cuadro número 14 al preguntar sobre los servicios ofrecidos por el Ministerio de Estado de Trabajo para solucionar los conflictos laborales el 53% de los encuestados coincidió el cálculo de prestaciones y el 47% la conciliación.

Objetivo 4: Determinar la incidencia principal que tienen los conflictos laborales ante la terminación de un contrato de trabajo para las partes involucradas.

Según esta tabla al preguntar a los abogados e inspectores del Ministerio de Estado de Trabajo sobre la incidencia principal que tienen los conflictos laborales ante la terminación de un contrato de trabajo el 93% de estos coincidieron que terminan en una litis en los tribunales contrario al 7% que dice que es conciliación entre las partes. Sin embargo cuando se les pregunto a los abogados e inspectores del Ministerio de Estado de Trabajo con relación a las medidas utilizadas por el departamento de inspección que evita que un conflicto llegue a la terminación de un contrato según la tabla numero 7 el 100% respondió que la mediación entre las partes, lo que evidencia que esta es la medida mayormente utilizada.

Objetivo 5: Describir el seguimiento que da el Ministerio de Estado de Trabajo a los casos presentados por los usuarios por la terminación de un contrato de trabajo.

De acuerdo con la tabla numero 16 según los resultados obtenidos al preguntar a los abogados e inspectores del Ministerio de Estado de Trabajo sobre el seguimiento que recibe el usuario del departamento de asistencia judicial el 100% coinciden con la asistencia de forma gratuita. De igual forma Según la tabla numero 15 al preguntar a los abogados e inspectores cual es el principal servicio brindado por el Ministerio de Estado de Trabajo a solicitud del Trabajador el 100% de los encuestados respondió que la asesoría del departamento de asistencia judicial.

Objetivo 6: Especificar las cláusulas que deben de estipularse en un contrato de trabajo.

Según el cuadro numero 17 cuando se le pregunto a los abogados e inspectores cuales son las cláusulas de importancia para la elaboración de un contrato de trabajo el 90% de ellos coincidió que la hora, precio del servicio, días de trabajo y función desempeñada, mientras que el 10% restante coinciden con que la hora de trabajo. Según el artículo 24 del código de trabajo en su numerales 3 que la retribuciones que habrá de percibir el trabajador con indicación con lo que gana, tiempo de trabajo, y lugar de trabajo. Sin embargo Con relación a las cláusulas de un contrato de trabajo permitida por la ley un 100% así lo expresa en la tabla número 18 que es por efecto de disposiciones contenidas en el código laboral.

Objetivo 7: verificar el nivel de compromiso del ministerio de trabajo ante la denuncia del rompimiento del contrato de trabajo.

Según este cuadro al preguntarle a los abogados e inspectores del Ministerio de Estado de Trabajo cual es el nivel de compromiso con los empleados cuando estos solicitan la asesoría por parte del ministerio de Estado de Trabajo el 83% respondió que están comprometido, el 10% regularmente comprometido y el 7% expresa que están muy comprometido. Por otro lado Según los resultados obtenidos en la tabla número 13 en la pregunta hecha a los abogados e inspectores del Ministerio de Estado de Trabajo, como consideran el servicio ofrecido por el Ministerio de Estado de Trabajo el 67% considera que son bueno

mientras que el 23% opinan que es muy bueno y un 10% considera que son regulares.

Objetivo general Determinar el rol del Ministerio de Estado de Trabajo ante los servicios solicitados por los empleados que se encuentran en una terminación del Contrato de Trabajo, Distrito Nacional, en el Período 2010.

Los resultados del grafico presentado a continuación muestran los datos relacionados al sexo de los abogados e inspectores del Ministerio de Estado de Trabajo del Distrito Nacional. Se puede decir que el 60% es de sexo masculino mientras el 40% es de sexo femenino lo que evidencia que más de la mitad es de sexo masculino.

Dentro de los resultados que muestran el nivel académico de los abogados e inspectores del Ministerio de Estado de Trabajo del Distrito Nacional. El equivalente al 80% posee licenciatura, el 13% tiene doctorado, contrario al 7% respectivamente tiene el bachiller aprobado, es decir que el mayor porcentaje posee el nivel de licenciatura.

Según se puede evidenciar en los resultados de este grafico que la población mayor está comprendida con la edad 31 a 40, esta es, de un 40%, de 18 a 30 comprende a un 27% entre 41 a 50 de un 20%, y las edades entre 51 a 60 de un 13%. Lo que muestra que la mitad de los abogados e inspectores del Ministerio de Estado de Trabajo del Distrito Nacional, Este, tiene edad de 31 a 40. Según el objetivo 1 Dentro de las medidas utilizadas con mayor frecuencia cuando termina un contrato de trabajo está la conciliación con un 100%.

De acuerdo con el objetiva 2 Con relación a las consecuencias derivadas del incumplimiento del contrato de trabajo el 60% considera que la pérdida de empleo, mientras el 40% considera que es litis en los tribunales.

Por otro lado en cuanto al procedimiento correcto cuando hay incumplimiento del contrato de trabajo por parte del empleador los abogados e inspectores del ministerio de Estado de trabajo el 93% coinciden que hay dirigirse al Ministerio de Estado de Trabajo, mientras que los abogados encuestados con relación a los beneficios ofrecidos por el Ministerio de Estado de estado más utilizados el

77% de los encuestados coincidió que el cálculo de prestaciones laborales, sin embargo al preguntar sobre los servicios ofrecidos por el Ministerio de Estado de Trabajo para solucionar los conflictos laborales el 53% de los encuestados coincidió el cálculo de prestaciones es lo que pide el trabajador datos arrojado, para contestar el objetivo numero 3.

De acuerdo con el objetivo 4 al preguntar a los abogados e inspectores del Ministerio de Estado de Trabajo sobre la incidencia principal que tienen los conflictos laborales ante la terminación de un contrato de trabajo el 93% de estos coincidieron que terminan en una litis en los tribunales, pero con relación a las medidas utilizadas por el departamento de inspección que evita que un conflicto llegue a la terminación de un contrato según el 100% respondió que la mediación entre las partes, lo que evidencia que esta es la medida mayormente utilizada en la mediación.

Sin embargo al medir el objetivo 5 sobre el seguimiento que recibe el usuario del departamento de asistencia judicial el 100% coinciden que es con la asistencia de forma gratuita y otro 100% de los encuestados respondió que la asesoría del departamento de asistencia judicial el principal servicio brindado por el Ministerio de Estado de Trabajo.

Con relación al objetivo 6 las cláusulas de más importancia para la elaboración de un contrato de trabajo el 90% de ellos coincidió que los trabajadores entienden que es la hora, precio del servicio, días de trabajo y función desempeñada.

Por otro lado para medir el objetivo 7 al preguntar cuál es el nivel de compromiso con los empleados cuando estos solicitan la asesoría por parte del ministerio de Estado de Trabajo el 83% respondió que están comprometido según la escala, mientras que al preguntar qué tan bueno es el servicio ofrecido por el Ministerio de Estado de Trabajo el 67% considera que son bueno según la escala aplicada de mayor a menor.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Biaggi Lama, Juan Alfredo. **15 años de Jurisprudencia Laboral Dominicana**, Santo Domingo, Ediciones Jurídicas Trajano Potentini. 1988-2002.

Caballeras, Guillermo y otros. **Los conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución**. Buenos Aires, Editorial Heliasta, 1978.

Capitant, Henri. **Vocabulario Jurídico**. 1era, Edición. Buenos Aires, Argentina. Editora. Delpa. 1930.

Espino M. Washington D. **Apuntes de Procedimiento Penal Laboral**. Editor CEDET, 1998. Santo Domingo.

Franco Pichardo. Franklin. **Para aprender a investigar. Métodos y Técnicas para la elaboración de tesis e informes de investigación**. 3era. Edición. Santo Domingo, República Dominicana. Sociedad Editorial Dominicana, E.A., 2004.

Hernández Castillo. Fernando. **Guía Práctica Para la realización y redacción de una monografía**. 1era. Edición. Santiago. República Dominicana. Editora Buho, 2001.

Hernández Quezada. Porfirio. **Nociones del Derecho del Trabajo**. 2da. Edición Corregida. Santo Domingo, Rep. Dom. Ediciones Trajano Potentini. Rep. Dom.

Hernández Rueda, Lupo. **Manuel de Derecho del Trabajo**. Sexta Edición, Editorial Dalis, Moca República Dominicana.

Hernández Rueda, Lupo. **Derecho procesal del Trabajo**. Sexta edición. Editorial Dalis, Moca República Dominicana.

Mercado H. Dr. Salvador. **¿Cómo hacer una tesis? Tesinas, Informes, Memorias, seminarios de investigación y monografías**. 3era Edición. México. Editora Limusa, Noriega Editores, 2006.

República Dominicana, **Código de Trabajo y Reglamento para su aplicación Ley 97-97**, Santo Domingo. Rep. Dom. Año 2000.

Rodríguez Estrada. Mauro. **Manejo de Conflictos**. Segunda Edición. México. Editora el Manual Moderno, S.A de C.V.

Román Percy. **Derecho Laboral**. Segunda edición, Editora Poligráfica S.A.,

PARA CONSULTAR LOS RECURSOS FAVOR CONTACTARNOS

Dirección

Biblioteca de la Sede – Santiago

Av. Hispanoamericana #100, Thomén, Santiago, República

Dominicana

809-724-0266, ext. 276; biblioteca@uapa.edu.do

Biblioteca del Recinto Santo Domingo Oriental

Calle 5-W Esq. 2W, Urbanización Lucerna, Santo Domingo Este,

República Dominicana. Tel.: 809-483-0100, ext. 245.

biblioteca@uapa.edu.do