LEY NO. 637, DEL 16 DE JUNIO DE 1944, SOBRE CONTRATOS DE TRABAJO (G. O. NO. 6096)

EL CONGRESO NACIONAL
En Nombre de la Republica

HA DADO LA SIGUIENTE LEY SOBRE
CONTRATOS DE TRABAJO:

NUMERO 637.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1. - Contrato de trabajo, sea cual fuere se denominación es toda convención en virtud de la cual una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de esta y por una retribución de cualquier clase o forma.

Art. 2. - El Contrato de trabajo, obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se derivan según la buena fe, la equidad, el uso o la ley.

Art. 3 - Se considera patrono toda persona física o moral en favor de la cual se presta un servicio o se ejecuta una obra.

El Estado, las Comunes y el Distrito de Santo Domingo y las instituciones de sus respectivas dependencias, no serán considerados patronos en sus relaciones de trabajo con los empleados de sus oficinas, con los individuos pertenecientes a las fuerzas armadas de tierra mar y aire, y con los presos sentenciados a trabajos públicos. Tampoco serán considerados patronos aquellas personas que reciban servicios puramente domésticos o que ajusten peones para prestar servicios eventuales, aunque sean pagados diario, semanal o quincenalmente.

Art. 4. - El contrato de trabajo podrá ser hecho verbalmente o por escrito.

Art. 5. -Todo contrato de trabajo se hará, además, con sujeción a las disposiciones legales o reglamentarias vigentes que se refieren al trabajo.

Art. 6.- El contrato de trabajo podrá ser sin termino fijo, por cierto, tiempo o para una obra o servicios determinado.

Art. 7.- Podrán celebrar contratos de trabajo, además de las personas que gocen de plena capacidad civil, los menores de edad que tengas mas de catorce años cumplidos, siempre que no haya oposición expresamente manifestada por el padre, tutor o encargado.

Párrafo. - Queda prohibida la contratación de servicios con personas menores de catorce años, aun cuando medie consentimiento del padre, tutor o encargado. Sin

embargo, el Departamento del Trabajo podrá permitirles contratar trabajos determinados compatibles con su edad y aptitudes, siempre que medie solicitud del padre, tutor o encargado, y que dichas actividades no perjudiquen sus escolares ni su educación moral y física.

Art. 8- Queda prohibido el trabajo a los menores de edad en los siguientes casos:

a) Cuando deban prestar servicios en lugares en los cuales su falta de experiencia o de pericia pueda exponerlos a accidentes;
b) Cuando perjudique la instrucción primaria elemental que debe recibir el menor salvo que tenga mas de catorce años o que el trabajo sea necesario para su propia subsistencia;
c) Cuando se trate de menores de diez a seis años y el trabajo deba ser realizado entre las nueve de la noche y las cinco de la mañana.

Art. 9.- El pago de los salarios estipulados en todo contrato de trabajo deberá ser hecho íntegramente en la fecha convenida y en moneda de curso legal, sin perjuicio de las disposiciones especiales establecidas en las leyes vigentes.

Art. 10.- El salario de los menores de edad, mayores de catorce años, podrá ser pagado directamente a ellos, si los padres, tutores o encargados no han notificado con oportunidad a los patrones que ellos mismos, o por medio de personas mayores de edad debidamente autorizados, recibirán el pago.

Art. 11.- El salario de las personas de menos de catorce años será pagado a sus padres, tutores o encargados siempre que no medie orden en contrario de los mismos.

Art. 12.- Toda estipulación contenida en un contrato de trabajo que directa o indirectamente obligue a los trabajadores a adquirir objetos, mercancías o provisiones en establecimientos o lugares determinados; a trabajar por un tiempo mayos que la jornada del trabajo; o que implique renuncia a los beneficios que le acuerden las leyes vigentes será nula de pleno derecho y podrá dar lugar a daños y perjuicios.

Art. 13.- El contrato de trabajo solo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su termino subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por termino indefinido, aquel en que es permanente la naturaleza de los trabajos, siempre que beneficie al trabajador.

Párrafo. - Cuando por la naturaleza de un trabajo determinado, la necesidad comprobada de la labor haya cesado, se considerará automáticamente terminado,

de manera pura y simple, el contrato que hubiere intervenido al respecto, sin ulterior responsabilidad de las partes.[1]

Art. 14.- Todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prorroga expresa o tácita. Lo será de esta ultima manera por el hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios con conocimientos del patrono.

Art. 15.- En el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle términos, sin justa causa, dando aviso previo a la otra, de acuerdo con las reglas siguientes:

a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis meses, con un mínimo de una semana de anticipación;
b) Después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación;
c) Después de un año de trabajo continuo, con un mínimo de un mes de anticipación.

Dichos avisos se darán verbalmente o por escrito según la forma en que ha sido hecho el contrato; y pueden omitirse, sin perjuicio del auxilio de cesantía, por cualquiera de las partes pagando a la otra una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos anteriores.

Art. 16.- Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por razone de despido injustificado o por alguna de las causas prevista en el articulo 38, u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle a este un auxilio de cesantía de acuerdo con las reglas siguientes:

a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis meses, con un importe igual a cinco días de salario;
b) Después de un trabajo continuo mayor de seis meses, pero menor de un año, con un importe igual a diez días de salario;
c) Después de un trabajo continuo mayor de un año, con un importe igual a un mes de salario por cada año de trabajo o fracción no menor de seis meses.

Párrafo I.- en ningún caso podrá exigir el trabajador un auxilio mayor de salario de dos meses;

Párrafo II.- El auxilio de cesantía deberá pagarse, aunque el trabajado pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono;

Párrafo III.- No tendrá derecho a auxilio de cesantía el trabajador que al cesar su contrato quede automáticamente protegido por una jubilación, pensión de vejez o de retiro; ni cuando en caso de fallecimiento del trabajador por un riesgo profesional, el patrono demuestre que tenia asegurado a este contra dicho riesgo

[1] Agregado por la Ley No. 1211 de fecha 29 de junio de 1946. (G. O. No. 6468)

o cuando el fallecimiento ocurra por otra causa y el fallecido estuviera amparado contra riesgo de muerte por una póliza de seguro de una Compañía legalmente autorizada.

Párrafo IV.- en el caso de que el salario del trabajador no sea por día sino por labor rendida, el calculo del auxilio de cesantía se hará de acuerdo con el promedio diario de su labor del último mes.

Art. 17.- El preaviso y auxilio de cesantía se regirán por las siguientes reglas comunes:

a) El importe de estos no podrá ser objeto de compensación, venta, cesión, ni podrá se embargado, salvo en la mitad por concepto de pensiones alimenticias;
b) La indemnización que corresponda se calculara tomando como base el promedio de salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga la vigencia del contrato, o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho termino;
c) La continuidad del trajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones y otras causas análogas, que, según la Ley, no rompen el contrato de trabajo;
d) Sera nula la clausula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por presentarse.

Art. 18.- El patrono puede renunciar expresa o tácitamente los derechos que le acuerda el articulo 15. La renuncia se presumirá de pleno derecho siempre que no formule su reclamación antes de treinta días contados desde aquel en que el trabajador puso término al contrato.

Art. 19.- Las indemnizaciones previstas en los articulo 15 y 16 procederán también cuando el patrono liquide o cese en sus negocios, voluntariamente o no. Los créditos de los trabajadores, por este concepto, gozaran en todo caso de privilegio sobre los demás acreedores de la masa, conforme al Art. 2101 del Código civil.

Art. 20.- La sustitución del patrono no afectara los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador.

Art. 21.- La mujer en estado de gravidez debe retirarse del trabajo durante un periodo de cuatro semanas antes de la fecha probable del parto y de seis semanas después de este, sin que ello se considere terminado su contrato de trabajo. En consecuencia, durante estos periodos, el patrono está obligada al pago del salario convenido.

Párrafo. - En caso previsto en este artículo, el patrono podrá exigir un certificado medico que indique la fecha aproximada del parto.

Art. 22.- Toda madre en época de lactancia, podrá disponer en los lugares donde trabaja, de un intervalo de veinte minutos tres veces al día, durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo.

Art. 23.- En caso de enfermedad durante el embarazo o después del parto a consecuencia de este, la mujer debe separarse de su empleo sin sueldo, pero conservara su derecho al empleo una vez que la enfermedad hay cesado. Este término no excederá de noventa días.

CAPITULO II

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS Y DE LOS TRABAJADORES

Art. 24.- Además de las contenidas en otros artículos de esta ley y en otras leyes conexas, son obligaciones de los patronos:

a) Guardas a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de dar a los mismos mal trato de palabras o de obra;
b) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramientas propias; [2]
c) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando estos necesariamente deban permanecer en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas deberá hacerse siempre que el trabajar lo solicite;
d) Pagar al trabajar el salario correspondiente al tiempo que este pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
e) Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los medicamentos preventivos que determinen las autoridades sanitarias, en caso de enfermedades epidémicas;
f) Instalar para el servicio de los obreros un botiquín de primeros auxilios para acuerdo con las autoridades sanitarias.

Art. 25.- Queda absolutamente prohibido a los patronos:

a) Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación para que se les permita en el trabajo o por cualquier otra conexión o privilegio que se relacione con las condiciones del trabajo en general;
b) Obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte a retirarse de los sindicatos, gremios o grupos legales a que pertenezcan, o incluir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;

---

[2] Este precepto ha sido reglamentado por el Decreto no. 2852 del 26 de julio de 1945.- (G. O. No. 6299)

c) Apropiarse o retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador, sea a título de indemnización o de garantía;
d) Hacer colectas o suscripciones obligatorias en los establecimientos de trabajo;
e) Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga;
f) Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley.

Art. 26.-Ademas de las contenidas en otros artículos de esta ley y en otras conexas, son obligaciones de los trabajadores:

a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o sus representantes, a cuya autoridad estarán sometidos en todo lo concerniente al trabajo;
b) Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo; es entendido que no serán responsables por deterioro normal ni del que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
d) Observar buenas costumbres durante sus horas de trabajo;
e) Prestar los servicios necesarios en caso de siniestros o riesgo inminente en que las personas o interés del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin que por ello tengan derecho a remuneración adicional;
f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante este, a solicitud del patrono, para comprobar que no padece alguna incapacidad permanente o cualquiera enfermedad profesional que los imposibilite para realizar su trabajo, o alguna enfermedad contagiosa:
g) Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos cuya elaboración concurran directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razones del trabajo que ejecutan; así como de los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicios al patrono; esta obligación subsiste aun después de cancelado el contrato de trabajo;
h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerdan las autoridades competentes, las que sean exigidas por la ley, y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.

Art. 27.- Queda absolutamente prohibido a los trabajadores:

a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o licencia del patrono;
b) Hacer durante el trabajo propagada religiosa, política o contrarias a las instituciones democráticas del país.
c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga;
d) Usar los útiles y herramientas suministradas por el patrono para objeto distinto de aquel que están normalmente destinadas, salvo autorización expresa del patrono.

La violación de estas prohibiciones se sancionará únicamente prevista en el inciso i) del artículo 36 de esta ley.

CAPITULO III

DE LA SUSPENSION Y DE LA TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJOS

Art. 28.- La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

La suspensión puede afectar a todos los contratos vigentes en una empresa o solo a parte de ellos.

Art. 29.- Son causa de suspensión temporal de los contratos de trabajos, sin responsabilidad para los patronos o los trabajadores:

a) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que esa falta no sea imputable al patrono;
b) La fuerza mayor o caso fortuito, cuando trajeren como consecuencia necesaria inmediata y directa, la suspensión del trabajo;
c) La muerte o incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión del trabajo.

Art.30.- La suspensión temporal de los contratos de trabajo surtirá efecto desde el día en que ocurrió el hecho que la origina, siempre y cuando se inicie ante el Departamento del Trabajo o sus representantes, la comparación cabal de la causa que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado.

En los dos primeros casos previstos en el artículo anterior la prueba estará a cargo del patrono y en el tercer caso, a cargo de los familiares o sucesores de este, y se hará por todos los medios.

Si el Departamento de Trabajo llevare a convencimiento de que no existe la causa alegada, o que la suspensión es injustificada, declarara sin lugar la solicitud y los trabajadores en estos casos podrán ejercer su facultad de dar por concluido sus contratos, con responsabilidad para el patrono.

Art.31 Durante la suspensión de los contratos de trabajo fundas en alguna de las tres causas a que se refiere el Art. 29, el patrono o sus sucesores pueden ponerles término pagando a los trabajadores el importe del pre-aviso, el auxilio de cesantía y demás indemnizaciones que pudieren corresponderles.

Art. 32.- La reanudación de los trabajadores deberá ser notificad al departamento del trabajo por el patrono o sus sucesores, para el solo efecto para dar por terminados de pleno derecho, sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparecieren dentro de los seis días siguientes a aquel que dicho departamento recibió el correspondiente aviso escrito. El Departamento del Trabajo se encargará de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores, y para facilitar su labor el patrono o sus sucesores deberán dar todos los datos pertinentes que se les pidan.

Si por cualquier motivo el departamento de trabajo no lograre localizar al tercer día, contando desde el en que recibió todos los datos que se aluden en el párrafo anterior, a uno o varios trabajadores, notificara a los interesados la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se publicara tres veces consecutivas en un periódico de la localidad o un periódico de circulación nacional. El pago de estas publicaciones será por cuenta de los patronos o de sus sucesores. En este caso, el termino de seis días el termino de seis días correrá para dichos trabajadores a contar de aquel en que se haga la primera publicación.

Art. 33.- Es también causa de suspensión del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrono ni para el trabajador, la prisión preventiva que se dicte en contra de este último, siempre que sea seguida de sentencia absolutoria.

Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir a su trabajo, dentro de los tres días siguientes a aquel en que comenzó su prisión; y reanudar su trabajo dentro de los dos siguientes a aquel en que cesaron dichas circunstancias, si no lo hiciere se dará por terminado el contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad.

Art. 34.- Igualmente es causa de suspensión del contrato, sin responsabilidad para el trabajador, la enfermedad comprobada que lo incapacite para el normal desempeño de sus labores durante un periodo no mayor de dos meses.

Salvo lo establecido en disposiciones especiales, la única obligación del patrono es la de dar licencia al trabajado hasta su total restablecimiento, siempre que este se produzca dentro del plazo indicado y de conformidad con las reglas siguientes:[3]

a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses no mayor de seis le pagara medio salario durante quince días;
b) Después de un trabajo continuo mayor de seis meses, pero menor de un año, le pagara medio salario durante un mes;
c) Después de un trabajo continuo mayor de un año, le pagara medio salario durante dos meses.

Es entendido que a estos casos se aplicará lo dispuesto en el articulo 17 y que el patrono durante la suspensión del contrato podrá colocar interinamente a otro trabajador.

Párrafo. – Las reglas contenidas en las letras a), b) y c) del presente artículo, no serán aplicadas en beneficio del obrero, cuando las enfermedades hayan sido contratadas por causas vergonzosas o por falta manifiesta y comprobada, imputable al trabajador.[4]

Art. 35.- Una vez transcurrido el periodo de dos meses a que se refiere el artículo, el patrono dar por terminado el contrato de trabajo cubriendo al trabajador el importante del preaviso, el auxilio de cesantía y demás indemnizaciones que pudieren corresponder a este en virtud de disposiciones especiales.

Art.36.- Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:

a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, ala calumnia o a las vías de hecho contra su patrono;
b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo en que se ejecuten los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpan las labores;
c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías

[3] Véase el párrafo del Art. 47 de la Ley No.1896, sobre Seguros Sociales, del 8 de enero de 1949. (G. O. No.6883):
"El asegurado que reciba los subsidios en dinero mencionados en el apartado b) del artículo 43, no podrá exigir al patrono el cumplimiento de la misma obligación que le imponen las disposiciones legales sobre el Contrato de Trabajo"
[4] Párrafo agregado por la Ley No. 1211 de fecha 29 de junio de 1942, (G. O. No.6468)

de hecho contra su patrono o contra los representantes de este en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para realización del trabajo;

d) Cuando el trabajado cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las maquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo;
e) Cuando el trabajador revele los secretos a que se refiere el inciso g) del artículo 26;
f) Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
g) Cuando el trabajado deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada durante dos días seguidos o dos veces en un mismo mes;
h) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a catar, en perjuicio del patrono, las normas que este o su representante en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;
i) Cuando el trabajador, después que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causas previstas en los incisos a), b). c) y d) del artículo 27;
j) Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido a error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o certificados personales cuya falsedad se compruebe luego, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre su incapacidad para la realización de las labores para las cuales ha sido contratado;
k) Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia definitiva;
l) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga su contrato.
m) Siempre que el despido se fundamente en un hecho sancionado también por las leyes penales, el derecho del patrono quedara a salvo para intentar las acciones correspondientes ante la jurisdicción represiva.

Art. 37.- El patrono que despida a un trabajador por alguna o algunas de las causas enumeradas en el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad.[5]

[5] Texto actual conforme a la Ley No. 1963, de fecha 19 de marzo de 1949.- (G. O. No. 6911).

Si como consecuencia de la imputación al trabajador de una de las causas del despido enumeradas en el artículo 36, surgiere contención y el patrono no prueba la existencia de la misma, el tribunal declarara el despido injustificado y resuelto el contrato por culpa del patrono y, en consecuencia, condenara a este ultimo a pagar al trabajador los valores siguientes:

a) Los que correspondan al pre-aviso y el auxilio de cesantía, si el contrato es por tiempo indefinido;
b) Los salarios que habría percibido el trabajador hasta el vencimiento del termino estipulado o hasta la conclusión del servicio o de la obra convenido, si el contrato es por cierto tiempo o para obra o servicio determinados; pero en este caso el total de dichos salarios no podrá exceder de lo que corresponda a un mes, a menos que las partes hayan fijado una suma mayor, por escrito al celebrar el contrato;
c) Una suma igual a los salarios que habría recibido el trabajador desde el día de su demanda hasta la fecha de la sentencia definitiva en ultima instancia. Esta suma no puede exceder de los salarios correspondientes a tres meses.

Cuando se trate de explotaciones agrícolas o ganaderas, se reducirá a la mitad, el monto de los valores a pagar, a que se refiere el apartado c) de este artículo.

Siempre que el trabajador establezca demanda para obtener las prestaciones de que habla este articulo y el patrono pruebe la justa causa en que se fundo el despido, los tribunales impondrán en la misma sentencia al trabajador una multa de cinco a veinticinco pesos, como corrección disciplinaria.

Art.38.- son causas justa que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo:

a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en fecha y lugar convenido o acostumbrado, salvo las reducciones autorizadas por la ley;
b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;
c) Cuando un dependiente del patrono o una de las personas que viven en casa de este, con su autorización expresa o tácita, cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;
d) Cuando el patrono por si mismo o por medio de otra persona oculte, inutilice o deteriore maliciosamente las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;

e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuere del lugar donde se ejecutan las faenas, aun en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;
f) Cuando el patrono, un miembro de su familia, o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador este atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por la excesiva insalubridad de la religión o porque el patrono no cumpla las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;
h) Cuando el patrono comprometa, con su imprudencia o descuido excusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentran;
i) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

La regla que contiene el párrafo final del articulo 36 rige también en favor de los trabajadores.

Art.39.- Por cualquiera de las causas que enumera el artículo anterior podrá el trabajador separarse de su trabajo, conservando su derecho a las indemnizaciones y prestaciones legales. Tampoco incurrirá en responsabilidad alguna, salvo la de pagar el importe del preaviso y la de carácter civil que le corresponda, si posteriormente surgiere contención y se le probare que abandono sus labores sin justa causa.

Art.40.- Son causas que terminan con el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de este o de sus causahabientes para reclamar y obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que pudieran corresponderle en virtud de las disposiciones de esta ley o por disposiciones especiales:

a) La muerte del trabajador;
b) La necesidad que tuviere este de satisfacer obligaciones legales que le pongan en la imposibilidad absoluta de cumplimiento;
c) La fuerza mayor o el caso fortuito; la quiebra o la muerte del patrono. Esta regla solo rige cuando los hechos que ella se refiere produzcan como

consecuencia necesaria, inmediata y directa, el cierre del negocio o la cesación definitiva de los trabajos, y cuando se haya satisfecho la preferencia legal que tienen los acreedores privilegiados del patrono;

d) La propia voluntad del patrono.

Art.41.- El contrato de trabajo terminara sin responsabilidad para ninguna de las partes por las siguientes causas:

a) Por el vencimiento del término, en los contratos a plazo fijo salvo el caso de prórroga,
b) Por la conclusión de la obra, en los contratos a plazo fijo salvo el caso de prórroga;
c) Por las causas expresamente estipuladas en él;
d) Por mutuo consentimiento de las partes.

Art.42.- A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que este termine, el patrono, a solicitud del trabajador, deberá darle un certificado que exprese:

a) El tiempo que estuvo a su servicio;
b) La clase de trabajo ejecutado;
c) La competencia y conducta observada;
d) Las causas del retiro o de la cesación del contrato. Este certificado estará libre de impuestos y gastos.

CAPITULO IV

DEL TRABAJO DE LOS APRENDICES

Art. 43.- Son aprendices los que se comprometen a trabajar para una persona física o moral a cambio de que se les enseñe un arte, profesión u oficio, se les de la retribución convenida, que podrá ser inferior al salario mínimo y consistir en dinero o en especies, o en ambas formas a la vez.

Art.44.- Los contratos de aprendizaje podrán ser hechos verbalmente o por escrito.

Art. 45.-Ademas de por las causas a que se refiere el artículo 36 el patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de capacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate.

Art. 46.-El trabajo y la enseñanza en los establecimiento correccionales y en las escuelas de artes y oficios mantenidas o reconocidas por el Estado o por las Comunes o el Distrito de Santo Domingo, se regirá por disposiciones especiales.

CAPITULO V

DEL PROCEDIMIENTO EN CASO DE LITIGIO

Art. 47.-Toda controversia surgida como consecuencia de un contrato de trabajo, deberá ser sometida previamente al Departamento del Trabajo, que actuara como amigable componedor entre las pares. Si hubiere acuerdo, se levantara acta que contendrá los términos de este, y que será firmada por las parte; en caso contrario, el acta consignara sumariamente los puntos del desacuerdo, el hecho de la intervención del Departamento del Trabajo y la negativa de las partes a aceptar el arreglo propuesto, debiendo también firmarse por las partes. Si las partes, o una de ellas no saben firmar, se hará mención en el acta de esta circunstancia y se les hará marcar sus señas digitales en el original.

Art. 48.-Las Alcaldías son competentes para conocer, en primera instancia, como Tribunales del Trabajo, de las contestaciones que surjan entre las parte con motivo de la ejecución de los contratos de trabajo.

Art. 49.- Los Juzgados de Primera Instancia conocerán como Tribunales de Trabajo en segunda grado, de las apelaciones contra las decisiones de los Tribunales del Trabajo.

Art. 50.- El recurso de casación contra las sentencias de los Tribunales de Trabajo, estará abierto en todos los casos y se regirá por las reglas de la Ley sobre Procedimiento de Casación.

Art. 51.- Los asuntos sometidos a los Tribunales de Trabajo serán considerados como materia sumaria.

Art. 52.- No será indispensable el ministerio de abogado en las jurisdicciones de los Tribunales de Trabajo, y las partes podrán comparecer personalmente o por mediación de apoderados especiales.

Art. 53.- El emplazamiento se hará por acto de Alguacil, previa fijación de audiencia solicitada y concedida por el Tribunal correspondiente.

Art. 54.- El acto de emplazamiento contendrá: el día, mes y año; los nombres, profesión, domicilio y Cedula Personal de Identidad del demandante; las generales del Alguacil; los nombres, residencia y profesión del demandado; el nombre de la persona a la que se le entregue la copia de la notificación; el objeto de la demanda, con la exposición sumaria de los hechos y de los medios en que se fundas; la indicación del Tribunal que ha de conocer la demanda, el plazo de la comparecencia y la copia, en cabeza de acto, del acta de no conciliación levantada por el Departamento del Trabajo.

Art. 55.- El plazo de la comparecencia será de un día franco, aumentado en razón de distancia.

Art. 56.- No se admitirá ninguna clase de nulidades de procedimiento, a menos que estas sean gravedad tal que imposibiliten al Tribunal, y a juicio de este, conocer y juzgar los casos sometidos a su consideración. En este caso se decidirá

por la misma sentencia las dichas nulidades y el reenvió para conocer del fondo del asunto.

Art. 57.- Todos los medios de prueba serán admisibles en los litigios que se originen con motivo de un contrato de trabajo, y los jueces gozaran de un poder soberano de apreciación en el conocimiento de los mismos.

Art. 58.- Las disposiciones del Art. 1781 del Código Civil, son inaplicables a los contratos de trabajo previstos en esta ley.

Art. 59.- Los Tribunales de Trabajo podrán dictar sentencias preparatorias y ordenar cuantas medidas de instrucción consideren necesarias para el esclarecimiento de los litigios sometidos a su fallo.

Art. 60.- Toda sentencia de los Tribunales de Trabajo se considerara contradictoria, comparezca o no la parte demandada.

Art. 61.- No será admisible la apelación si no ha sido intentada dentro del mes a contar del día de la notificación de la sentencia.

Tampoco será admisible la apelación cuando el monto del litigio sea de $25.00 o menos.

Art. 62.- Los contratos o convenciones de trabajo que se celebren y ejecuten en la República, así como todos los actos y documentos relacionados con el procedimiento en materia de contrato de trabajo, estarán libres de impuestos y derechos de cualquier naturaleza. Los honorarios de los alguaciles se reducirán un 50%.

Art. 63.- Prescriben en el término de un mes, a contar de la fecha en que estas se originen, las acciones en pago de horas extraordinarias de trabajo.

Prescriben en el término de tres meses, a contar de la fecha de terminación del contrato, las acciones en pago de las indemnizaciones correspondientes a preaviso y auxilio de cesantía.

Prescriben en el termino de seis meses a contar de la terminación del contrato, las demás acciones contractuales o no contractuales derivadas de las relaciones entre patronos y trabajadores.

El derecho de patrono o de trabajadores al despido o a la dimisión, según el caso por una cualquiera de las causas enumeradas en los artículos 36 t 38 caduca a los 15 días. Este plazo se cuenta a partir de la fecha en que se ha generado tal derecho.[6]

Art. 63 (bis). - A contar de la fecha de terminación del contrato de trabajo y en un plazo no mayor de veinte días el trabajador desocupara las viviendas que les hayan facilitado los patronos como accesorio de su contrato.

[6] Reformado por la Ley No.2189 de 12 de diciembre de 1949.

La demanda de entrega se llevara ante el Tribunal de Trabajo sin el preliminar de conciliación a que se refiere el articulo 47, y la sentencia que intervenga será ejecutoria no optante apelación o cualquier otro recurso.

El Juez podrá conceder al trabajador un plazo de gracia no mayor de diez días. [7]

CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES FINALES

Art.64.- El Poder Ejecutivo dictara los Reglamentos que fueren menester para la mejor aplicación de esta ley.

Art.65.- Esta ley deroga toda ley o parte de ley que le sea contraria. Todas las cuestiones no previstas en ella, serán regidas por el derecho común.

DADA en la Sala de Sesiones de la Cámara de Diputados, en Ciudad Trujillo, Distrito de Santo Domingo, Capital de la Republica Dominicana, a los once días del mes de mayo del año mil novecientos cuarenta y cuatro; años 101º de la Independencia, 81º de la Restauración y 15º de la era de Trujillo.

El presidente,
PORFIRIO HERRERA

Los Secretarios:
MILADY FELIX DE L'OFFICIAL,
G. DESPRADEL BATISTA.

DADA en la Sala de Sesiones del Palacio del Senado, en Ciudad Trujillo, Distrito de Santo Domingo, Capital de la Republica Dominicana, a los catorce días del mes de junio del año mil novecientos cuarenta y cuatro; años 101º de la Independencia, 81º de la Restauración y 15º de la era de Trujillo.

M. DE J. TRONCOSO DE LA CONCHA,
Presidente.

M. GARCIA MELLA,
Secretario.

RAFAEL F. BONELLY
Secretario

[7] Agregado por la Ley No. 2189 del 12 de diciembre de 1949 (G. O. No. 7043)

RAFAEL LEONIDAS TRUJILLO MOLINA
Presidente de la Republica Dominicana

En ejercicio de la atribución que me confiere el inciso 3º del artículo 49 de la Constitución de la Republica;

PROMULGO la presente Ley y mando a que sea publicada en la Gaceta Oficial para su conocimiento y cumplimiento.

DADA en Ciudad Trujillo, Distrito de Santo Domingo, Capital de la Republica Dominicana, a los dieciséis días del mes de junio del año mil novecientos cuarenta y cuatro; años 101º de la Independencia, 81º de la Restauración y 15ºde la era de Trujillo.

RAFAEL L. TRUJILLO

DECRETO NO. 2852 DEL 26 DE JULIO DE 1945, QUE REGLAMENTA LAS DISPOSICIONES DEL ARTICULO 24 DE LA LEY No. 637 SOBRE CONTRATOS DE TRABAJO
(G. O. No. 6299).

RAFAEL LEONIDAS TRUJILLO MOLINA
Presidente de la Republica Dominicana

NUMERO 2852.

En uso de la atribución que me confiere el artículo 49, inciso 3º. de la Constitución de la Republica;

VISTAS las disposiciones contenidas en el artículo 24 de la Ley No. 637 sobre Contratos de Trabajo de fecha 16 de junio de 1944.

DECRETO

Art. 1.- Los obreros que trabajen en talleres propiedad de los patronos, deberán recibir gratuitamente de estos últimos, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, excepto en los casos que dichos obreros se hubieren comprometidos por escrito a usar herramientas propias

Art. 2.- Toda convención oral o escrita concertada entre patronos y obreros, en virtud de cual se establezca el alquiler de útiles e instrumentos de trabajo, constituirá una violación a las disposiciones contenidas en el artículo 24, párrafo b) de la Ley No. 637, pudiendo dar lugar a la determinación del contrato de trabajo, con todas las consecuencias legalmente establecidas.

DADA en Ciudad Trujillo, Distrito de Santo Domingo, Capital de la Republica Dominicana, a los veintiséis días del mes de Julio del año mil novecientos

cuarenta y cinco; años 102º de la Independencia, 82º de la Restauración y 16º de la Era de Trujillo.

RAFAEL L. TRUJILLO