



Marco Regulatorio Laboral y Sindical en la normativa portuaria de la República Dominicana

Por: Ángel Ramos Brusiloff
a.ramosbrusiloff@gmail.com





CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DOMINICANA

LEY NO. 16-92

Principios Fundamentales

- I- El trabajo es una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado.

Este debe velar porque las normas del derecho de trabajo se sujeten a sus fines esenciales, que son el bienestar humano y la justicia social.

- II- Toda persona es libre para dedicarse a cualquier profesión y oficio, industria o comercio permitido por la ley.

Nadie puede impedir el trabajo a los demás ni obligarlos a trabajar contra su voluntad.

- 
- 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
- 

- IV- Las leyes concernientes al trabajo son de carácter territorial.

Rigen sin distinción a dominicanos y a extranjeros, salvo las derogaciones admitidas en convenios internacionales.

V- Los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores, no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional. Es nulo todo pacto en contrario.

VII- Se prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección a la persona del trabajador. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no están comprendidas en esta prohibición.

- VIII- Caso de concurrencia de varias normas, legales o convencionales, prevalecerá la mas favorable al trabajador.

Si hay duda en la interpretación o alcance de la ley, se decidirá en el sentido mas favorable al trabajador

- IX- El contrato de trabajo no es el que consta en un escrito, sino el que se ejecuta en hechos

Es nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido en simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de persona o de cualquier otro medio.

En tal Caso la relación de trabajo quedara regida por este Código

- 
- X- La trabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones que el trabajador.

Las disposiciones especiales previstas en este Código tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad.

- XI- Los menores no pueden ser empleados en servicios que no sean apropiados a su edad, estado o condición o que les impida recibir la instrucción escolar obligatoria.
- 

- XII- Se reconocen como derechos básicos de los trabajadores, entre otros, la libertad sindical, el disfrute de un salario justo, la capacitación profesional y el respeto a su integridad física, a su intimidad y a su dignidad personal.
- XIII- El Estado garantiza a empleadores y trabajadores, para la solución de sus conflictos, la creación y el mantenimiento de jurisdicciones especiales.

Se instituye como obligatorio el preliminar de la conciliación. Esta puede ser promovida por los jueces en todo estado de causa.

LIBRO PRIMERO

DEL CONTRATO DE TRABAJO

TITULO I

DEFINICION Y SUJETOS DEL CONTRATO

- El 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 esta.

- 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.

- Se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Establecimiento es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma, se integra y contribuye a la realización de los fines de la empresa.

- 
- Los administradores, gerentes directores y demás empleados que ejercen funciones de administración o de dirección, se consideran representantes del empleador, en sus relaciones con los trabajadores, dentro de la orbita de sus atribuciones. Son a su vez trabajadores en sus relaciones con el empleador que representan.
 - El trabajador puede prestar servicios a mas de un empleador en horarios de trabajo diferentes. No puede hacerse sustituir por otro en la prestación de sus servicios ni utilizar uno o mas auxiliares, sin la aprobación del empleador.
- 

Título II

FORMACION Y PRUEBA DEL CONTRATO

- Se presume, hasta prueba en contrario, la existencia del contrato de trabajo en toda relación de trabajo personal.
- Las estipulaciones del contrato de trabajo, así como los hechos relativos a su ejecución o modificación pueden probarse por todos los medios.

Sin embargo, se exime de la carga de la prueba al trabajador sobre los hechos que establecen los documentos que el empleador, de acuerdo con este Código y sus reglamentos, tiene la obligación de comunicar, registrar y conservar, tales como planillas, carteles y el Libro de Sueldos y Jornales.

Título III

MODALIDADES DEL CONTRATO

- El contrato de trabajo puede ser por tiempo indefinido, por cierto tiempo, o para una obra o servicio determinado.
- Cuando los trabajos son de naturaleza permanente el contrato que se forma es por tiempo indefinido. Sin embargo, nada se opone a que el empleador garantice al trabajador que utilizara sus servicios durante cierto tiempo determinado.
- Se consideran trabajos permanentes los que tienen por objeto satisfacer necesidades normales, constantes y uniformes de una empresa.

- Para que los trabajos permanentes den origen a un contrato por tiempo indefinido es necesario que sean ininterrumpidos, esto es, que el trabajador deba prestar sus servicios todos los días laborales, sin otras suspensiones y descansos que los autorizados por este Código o los convenidos entre las partes y que la continuidad se extienda indefinitivamente.
- Los contratos relativos a los trabajos que, por su naturaleza solo duren una parte del año, son contratos que expiran sin responsabilidad para las partes, con la terminación de la temporada. Sin embargo, si los trabajos se extienden por encima de cuatro meses, el trabajador tendrá derecho a la asistencia económica establecida en el artículo 82.



- Los contratos de trabajo solo pueden celebrarse por cierto tiempo en uno de estos casos:

1. Si es conforme a la naturaleza del servicio que va a prestar
 2. Si se tiene por objeto la sustitución provisional de un trabajador en caso de licencia, vacaciones o cualquier otro impedimento temporal
 3. Si conviene a los interesados del trabajador
- 

- Todo contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido

Los contratos de trabajo celebrados por cierto tiempo o para una obra o servicio determinado, deben redactarse por escrito

Título IV

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES RESULTANTES DEL CONTRATO

- El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a todas las consecuencias que sean conforme con la buena fe, la equidad, el uso o la ley
- Son nulas las cláusulas que tengan por objeto la renuncia o limitación de los derechos que acuerda el Código en beneficio de los trabajadores, y el contrato de trabajo se ejecutara como si tales cláusulas no existieran

- 
- El empleador esta facultado para introducir los cambios que sean necesarios en las modalidades de la prestación, siempre que esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren las condiciones esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

 - El empleador solo puede aplicar las siguientes medidas disciplinarias:
 1. Amonestación.
 2. Anotación de las faltas con valoración de su gravedad en el registro del trabajador.
- 

- 
- Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deben siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deben practicarse con discreción y según criterios de selección objetivos, los que deben tener en cuenta la naturaleza de la empresa, el establecimiento o el taller en donde deben aplicarse.
- 



- Además de las contenidas en otros artículos de este Código y de las que pueden derivarse de los contratos de trabajo, de los convenios colectivos de condiciones de trabajo y de los reglamentos interiores, son obligaciones de los trabajadores:

1. Someterse a reconocimiento médico a petición del empleador, para comprobar que no padece ninguna incapacidad o enfermedad contagiosa que lo imposibilite para realizar su trabajo.
 2. Asistir con puntualidad al lugar en que deba presentarse para prestar sus servicios y desempeñarlos en la forma convenida.
 3. Observar rigurosamente las medidas preventivas o higiénicas exigidas por la ley, y las que indique el empleador, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores o de los lugares donde trabajan.
- 

- 
4. Observar buena conducta y una estricta disciplina durante las horas de trabajo.
 5. Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que ejecuten, así como de los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicio al empleador, tanto mientras dure el contrato de trabajo como después de su terminación.

- 
- Esta prohibido a los trabajadores:
 - Presentarse al trabajo o trabajar en estado de embriaguez o en cualquier otra condición análoga.
 - Portar armas
 - Hacer colectas en el lugar que prestan servicios
 - Hacer cualquier tipo de propaganda religiosa o política

- Son obligaciones del empleador:
- Mantener las fabricas y demás lugares en que deben ejecutarse los trabajos en las condiciones exigidas por las disposiciones sanitarias.
- Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los medicamentos preventivos que indiquen las autoridades sanitarias en virtud de la ley, en caso de enfermedades epidémicas.
- Observar las medidas adecuadas y a la que fijen las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos y material de trabajo.
- Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra u obra.



- Esta prohibido a los empleadores:

- a) Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo relativo a las condiciones de este.
- b) Influir para restringir el derecho de los trabajadores a ingresar o no en un sindicato o a retirarse de aquel a que pertenecen o al permanecer en el.
- c) Ejercer presión en los trabajos para que voten por determinada candidatura en la elección de los funcionarios o representantes de un sindicato.
- d) Influir en las actuaciones políticas o en las creencias religiosas de los trabajadores.
- e) Ejercer acciones contra el trabajador que puedan considerarse de acoso sexual, o apoyar no intervenir en caso de que lo realicen sus representantes.

- 
- Son causas de suspensión de los efectos del contrato de trabajo:
 - a) El mutuo consentimiento de las partes.
 - b) El descanso por maternidad de la mujer trabajadora
 - c) El caso fortuito o de fuerza mayor
 - d) La detención, arresto o prisión preventiva del trabajador
 - e) La enfermedad contagiosa del trabajador o cualquier otra que lo imposibilite temporalmente para el desempeño de sus labores.
 - f) Los accidentes que ocurran al trabajador
 - g) La huelga y el paro calificados legales.

- En los casos de accidentes o enfermedad, el trabajador solo recibirá las atenciones medicas y las indemnizaciones acordadas por las leyes sobre accidentes del trabajo o sobre seguro social en las formas y condiciones que dichas leyes determinan

Sin embargo, cuando el trabajador no este asegurado por falta del empleador este ultimo cargara con los gastos médicos y las indemnizaciones correspondientes

La prisión preventiva del trabajador causada por una denuncia del empleador o por una causa ajena a la voluntad del trabajador, pero no extraña a la voluntad del empleador, la ocasionada por un hecho no intencional del trabajador cometido durante ejercicio de sus funciones o por un acto realizado en defensa del empleador o de su intereses, no liberaran a este de su obligación de pagar el salario, si el trabajador es descargado o declarado inocente

Capítulo I

DE LAS CAUSAS DE TERMINACION

- El contrato de trabajo puede terminar sin responsabilidad o con responsabilidad para las partes

El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para ninguna de las partes:

- Por mutuo consentimiento
- Por la ejecución del contrato
- Por la imposibilidad de ejecución

El contrato de trabajo termina con responsabilidad para algunas 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 esta produzca, el empleador debe dar un certificado al trabajador, a petición de este, que exprese únicamente:
 - La fecha de su entrada
 - La fecha de su salida
 - La clase de trabajo ejecutado
 - El salario que devengaba.
- 

Capítulo II

DE LA TERMINACION DE LA RESPONSABILIDAD

- 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 determinado terminan, sin responsabilidad para las partes, con la prestación del servicio o con la conclusión de la obra.

Capítulo III

DE LA TERMINACION POR DESAHUCIO

- 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 termino 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 utilizara 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 periodo de las vacaciones del trabajador.
4. En los casos previstos en los artículos 232 y 392.

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

La misma obligación se impone al trabajador, pero su comunicación puede ser hecha oralmente o por escrito.

Se establece una asistencia económica de cinco días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, de diez días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de seis meses ni mayor de un año, y de quince días de trabajo ordinario por cada año de servicio préstamo después de un año de trabajo continuo, cuando el contrato de trabajo termina.

- 
- 
1. Por la muerte del empleador o su incapacidad física o mental, siempre que estos hechos produzcan como consecuencia la terminación del negocio.
 2. Por la muerte del trabajador o su incapacidad física o mental o inhabilidad para el desempeño de los servicios que se obligo a prestar

Capítulo IV

DE LA TERMINACION DEL 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.

- El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo despidiendo al trabajador por cualquiera de las causas siguientes:
- Por haber el trabajador incluido a error al empleador pretendiendo tener condiciones o conocimientos indispensables que no posee, o presentándole referencias o certificados personales cuya falsedad se comprueba luego.
- 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

- 
- 
- Por incurrir el trabajador durante sus labores en falta de probidad o de honradez, en actos o intentos de violencias, injurias o malos tratamientos contra el empleador o los parientes de este bajo su dependencia.
 - Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales, durante el desempeño de las labores
 - Con negligencia o imprudencia de tal naturaleza que sean la causa del perjuicio.
 - Por cometer el trabajador actos deshonestos.
 - Por revelar al trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa.

- 
- 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.
 - Por ausencia, sin notificación de la causa justificada, del trabajador que tenga a su cargo alguna faena o maquina cuya inactividad o paralización implique necesariamente una perturbación para la empresa.
 - Por salir el trabajador durante las horas de trabajo sin permiso del empleador o de quien lo represente y sin haber manifestado a dicho empleador o a su representante, con anterioridad, la causa justificada que tuviere para abandonar el trabajo.

Capítulo V

DE LA TERMINACION POR DIMISION 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 de 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 este 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 interés con ella un solo conjunto económico.
- El trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo, presentando su dimisión, por cualquiera de las causas siguientes:
 - Por haberlo inducido a error el empleador, al celebrarse el contrato, respecto a las condiciones de este.
 - 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 esta.

- 
- Por reducir ilegalmente el empleador el salario del trabajador.
 - Por exigir el empleador al trabajador que realice un trabajo distinto, de aquel a que esta 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.
 - Por requerir el empleador al trabajador que preste sus servicios en condiciones que 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.
- 

- El derecho de trabajador a dar por terminado el contrato de trabajo, presentando su dimisión por cualquiera de las causas enunciadas en el artículo 97, caduca a los quince días.
- El trabajador que presente su dimisión y abandone el trabajo por cualquiera de las causas enumeradas en el artículo 97 no incurre en responsabilidad.

LIBRO SEGUNDO

DE LA REGULACION PRIVADA DE LAS CONDICIONS DEL CONTRATO DE TRABAJO

TITULO I

DEL CONVENIO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO

- Convenio colectivo de condiciones de trabajo es el que, con la intervención de los organismos más representativos, tanto de empleadores como de trabajadores, puede celebrarse entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios empleadores o uno o varios sindicatos de empleadores, con el objeto de establecer las condiciones a que deben sujetarse los contratos de trabajo de una a varias empresas.
- En el convenio colectivo pueden reglamentarse el monto de los salarios, la duración de la jornada, los descansos y vacaciones y las demás condiciones de trabajo.
- Las partes pueden incluir en el convenio colectivo todos los acuerdos que tengan por objeto garantizar el cumplimiento de buena fe de sus disposiciones.

- Son ilícitas, y en tal concepto se reputan como no escritas, las cláusulas que obliguen al empleador:

1. A no admitir como trabajadores sino a los miembros de un sindicato.
2. A preferir para ser contratados como trabajadores a los miembros de un sindicato.
3. A despedir al trabajador que deje de ser miembro de un sindicato
4. A ejecutar contra sus trabajadores las sanciones pronunciadas contra ellos por el sindicato a que pertenece.

- Un sindicato, tanto de empleadores como de trabajadores, solo puede celebrar convenios colectivos de condiciones de trabajo si es representante autorizado de los empleadores o de los trabajadores cuyos intereses profesionales afecta al convenio colectivo, de conformidad con los artículos 108, 109 y 111

- El sindicato de empleadores solo representa los intereses profesionales de los empleadores que sean miembros de la asociación.

- El sindicato de trabajadores esta autorizado para representar a los intereses profesionales de todos los trabajadores de una empresa, siempre que el sindicato cuente entre sus miembros con la mayoría absoluta de dichos trabajadores.
- El sindicato por rama de actividad esta autorizada a negociar y suscribir un convenio colectivo de condiciones de trabajo para determinada rama de actividad, si representa la mayoría absoluta de los trabajadores empleados en la rama de actividad de que se trate, sea a nivel local, regional o nacional, y que estos presten sus servicios al empleador o empleadores requeridos a negociar colectivamente.
- Cuando se trate de una empresa que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones, y dichos trabajadores no estén constituidos en sindicato con la mayoría prescrita en el artículo 109, el convenio colectivo podrá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que representan a cada una de esas profesiones, a condición de que por ese medio se obtenga la indicada mayoría.

- El sindicato de empresa tiene preferencia para la celebración de convenios colectivos con el empleador en cuya empresa trabajen sus miembros.
- El convenio colectivo debe hacerse por escrito, en tantos originales como partes hayan intervenido con interés distinto, mas dos originales para el Departamento de Trabajo. De lo contrario no producirá ningún efecto.
- El convenio colectivo de condiciones de trabajo debe imprimirse y fijarse durante quince días en los lugares mas visibles de los establecimientos donde deben aplicarse sus disposiciones.
- La duración del convenio colectivo será la que se determine en el mismo, pero no podrá ser menor de un año ni mayor de tres. En caso de que no se determine expresamente su duración, la vigencia del convenio colectivo será de un año.



El convenio colectivo se prorrogara automáticamente durante un periodo igual al estipulado o al establecido por la ley, sin ninguna de las partes lo denuncia con dos meses de anticipación a la fecha de su vencimiento.

Dentro de las cuarenta y ocho horas de denunciado el convenio, deberá depositarse copia de dicha denuncia en el departamento de trabajo.



- 
- Los Sindicatos de trabajadores y los de empleadores o sindicatos de empleadores ligados por un convenio colectivo, así como los miembros de dichos Sindicatos están obligados a no hacer nada que pueda impedir o estorbar su ejecución.
 - El Sindicato de trabajadores no es garante de la ejecución del convenio colectivo por parte de sus miembros sino en la medida determinada en el mismo convenio.
 - Las condiciones acordadas en el convenio colectivo se reputan incluidas en todos los contratos individuales de trabajo de la empresa, aunque se refieran a trabajadores que no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, salvo disposición contraria de ley.
- 

- 
- El convenio colectivo no se aplica, salvo clausula especial al respecto, a los contratos de trabajo de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección de labores.
 - Los contratos de trabajo celebrados por la empresa con anterioridad a la vigencia del convenio colectivo quedan modificados de pleno derecho, sin formalidad alguna, de acuerdo con las condiciones acordadas en el convenio, siempre que favorezcan al trabajador.
- 

- Se consideraran como no escritas las clausulas del contrato de trabajo que contengan renuncia o limitación de los derechos que el convenio establece en favor de los trabajadores de la empresa.

- Además de la denuncia, el convenio colectivo termina:
 1. Por la terminación de todos los contratos de trabajo de la empresa o de cualquiera de las empresas que lo hayan suscrito.
 2. Por mutuo consentimiento
 3. Por las causas establecidas en el mismo convenio.
 4. Por la extinción del sindicato o de cualquiera de los sindicatos que hayan suscrito el convenio colectivo.

- 
- Sin embargo, en caso de denuncia, seguida de negociaciones colectivas, todas las obligaciones del convenio subsistirán hasta que sea firmado un nuevo convenio con el mismo sindicato de trabajadores y por un periodo de hasta seis meses del vencimiento del convenio.
- 



- Salvo convención contraria, la sola terminación del convenio colectivo no modifica las condiciones de los contratos de trabajo celebrados en ejecución del mismo, pero las partes quedan en aptitud de modificar esas condiciones dentro de la capacidad que les reconoce el presente Código

- El convenio colectivo puede ser objeto de revisión en el curso de vigencia en los casos de cambios de hechos que ocurran sin culpa de ninguna de las partes, si dichos cambios no han sido previstos y si la parte interesada en la revisión de haberlos previsto, se hubiera obligado en condiciones distintas o no se hubiera contratado.



La revisión se hará por mutuo acuerdo o, si esto no es posible, en las formas determinadas en los artículos relativos a los conflictos económicos y al procedimiento para resolverlos.

Salvo convención contraria, el contrato continua en vigor durante el procedimiento de revisión.

- Los sindicatos que sean partes en un convenio colectivo pueden ejercitar las acciones que nacen de este para exigir su cumplimiento o el pago de danos y perjuicios contra otros sindicatos que sean también partes en el mismo contra los miembros de estos y contra los propios miembros así como contra cualesquiera otras personas obligadas por el convenio.

Las personas obligadas por un convenio colectivo pueden ejercitar las acciones que nacen de este para exigir su cumplimiento o danos y perjuicios contra otros individuos o sindicatos obligados en el mismo contrato, siempre que la falta de cumplimiento les ocasione un perjuicio individual.

- Cuando en una rama de actividad existan convenios colectivos vigentes que afecten a la mayoría de los empleadores y a la mayoría de los trabajadores de la rama de actividad de que trate el Secretario de Estado de Trabajo podrá a petición de parte interesada, convocar a una reunión para tratar de uniformar voluntariamente, las condiciones generales de trabajo en esa rama de actividad, tomando en cuenta, entre otros criterios, el importe del capital y las existencias de cada empresa, así como el tiempo de funcionamiento y el numero de trabajadores que cada una de ellas emplea.

- 
- El empleador y el sindicato de trabajadores de la empresa pueden, mediante acuerdo mutuo adherirse al convenio de la rama de actividad correspondiente o adoptar el vigente en otra empresa

LIBRO TERCERO

DE LA REGULACION OFICIAL DE LAS CONDICIONES ORDINARIAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

- El ochenta por ciento, por lo menos, del numero total de trabajadores de una empresa debe estar integrado por dominicanos.
- Los salarios percibidos por los trabajadores dominicanos de una empresa deben ascender, en conjunto , al ochenta por ciento, por lo menos del valor correspondiente al pago de todo el personal.
- Están exceptuados de las disposiciones de este articulo los salarios percibidos por trabajadores que desempeñan labores técnicas, de dirección o gerencia.

LIBRO QUINTO

DE LOS SINDICATOS

▪ TITULO I

DE LA CLASE DE SINDICATOS

- Sindicato es toda asociación de trabajadores o de empleadores constituida de acuerdo con este Código, para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros.
- Las autoridades publicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar o entorpecer el ejercicio de la libertad sindical.
- Los sindicatos deben conservar su independendencia frente a los partidos políticos y a las entidades religiosas. No pueden recibir subsidios o ayuda de los mismos

- Los sindicatos de trabajadores pueden ser de empresas, profesionales o por rama de actividad
- En los sindicatos de empresas no se tiene en cuenta, para la admisión de sus miembros la naturaleza las actividades que ejercen, sino la condición de que presten servicios en la misma empresa.
La separación del trabajador sea cual fuera la causa, entrañaría su exclusión del sindicato.
- Los sindicatos profesionales pueden formarse entre personas que habitualmente ejercen una misma profesión u oficio similares o conexos, sin tener en cuenta la empresa en que trabajan.

- 
- 
- Los sindicatos por rama de actividad son los integrados por trabajadores que prestan servicios a varios empleadores de una misma rama de actividad industrial comercial o de servicios, aun cuando desempeñen profesiones diferentes.
 - Los sindicatos de empleadores pueden formarse entre empleadores que ejercen actividades similares o conexas.
 - Los sindicatos de trabajadores no pueden tener menos de veinte miembros.
 - Los sindicatos de empleadores no pueden tener menos de tres.

Casos Prácticos

- Al revisar la jurisprudencia laboral nos encontramos una decisión de la suprema corte de justicia que establece que la autoridad portuaria dominicana esta exenta del pago de impuestos y consecuentemente de la fiscalización de sus actividades económicas de parte de la dirección general de impuestos internos, lo que también le libera de la presentación de la declaración jurada ante esa institución;

Que, en esa virtud, la corte de trabajo no podía condenarla al pago de la participación en los beneficios reclamados por el demandante sobre la base de que la autoridad portuaria no deposito esa declaración jurada, pues no era su obligación hacerlo, por lo que al cogerse ese reclamo motivado en ese hecho, la sentencia recurrida debe ser casada.

- Por otra parte en un caso sindical donde fue despedido un trabajador miembro del comité gestor de un sindicato:

Que, dice la suprema corte de justicia, de acuerdo al artículo 391 del código de trabajo, es nulo el despido de todo trabajador protegido por el fuero sindical que no haya sido sometido previamente a la corte de trabajo, a fin de que esta determine si la causa invocada obedece o no a un falta o a su actividad sindical.

Respecto a los miembros del comité gestor de un sindicato, el fuero sindical de un sindicato en formación termina sin el término de 30 días a partir de la notificación de su integración, no solicitan el registro del sindicato



Título II

DE LOS FINES SINDICALES



Título III

DEL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL





Título IV

DE LA CAPACIDAD DE LOS SINDICATOS





Título V

DEL PATRIMONIO DEL SINDICATO Y SU ADMINISTRACION





Título VI

DEL FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS





Título VII

DE LA CONSTITUCION DEL SINDICATO





Título VIII

DE LA DISOLUCION DEL SINDICATO Y DE LA CANCELACION DEL REGISTRO





Título IX

DE LA FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES DE
SINDICATOS





Título X

DEL FUERO SINDICAL



LIBRO SEXTO

DE LOS CONFLICTOS ECONOMICOS DE LAS HUELGAS Y
DE LOS PAROS





TITULO II DE LAS HUELGAS





TITULO III DE LOS PAROS



Conclusiones

Los empleados o trabajadores portuarios están regidos por la disposiciones del código de trabajo de la Republica Dominicana y por la ley No.41-08 de función publica que crea la Secretaria de Estado de Administración Publica.

La Ley No.41 las relaciones de trabajo de las personas designadas en las entidades autónomas del estado.

No obstante, la autoridad portuaria dominicana se ha caracterizado por designar a sus empleados en cada cambio de las direcciones ejecutivas, caracterizándose una superempleomania que en muchas ocasiones o permanentemente causan inestabilidad económica.



Además se da constantemente situaciones de conflictos con los sindicatos y los empleadores por tema de monopolio y de impedimento a la libre contratación. Aspectos institucionales, políticos, económicos y circunstanciales se evidencian en cada momento de negociación.

Otro aspecto de grandes dificultades nos encontramos con la contratación de equipos y personal rotativo o que eventualmente le da un servicio a un buque cualquiera.



Se alega que a pesar de los convenios entre empleadores y sindicatos estableciendo las compensaciones económicas por tales servicios y la asignación de miembros del sindicato para prestar servicios a los barcos o carga, se convierten en trabajadores de los empleadores y por ende, les reclaman su inscripción en la seguridad social y el pago de prestaciones laborales. Esto se ha visto por igual en servicios de chiriperos o por ejemplo de gomereros, alegando vínculo laboral con los empleadores.

- 
- Realmente se hace necesario el establecimiento de políticas, contratos, negociaciones y normativas que puedan transparentar de manera definitiva y regular la situación mencionada anteriormente.
 - En la actualidad la autoridad portuaria arrastra cientos de millones de pesos adeudados por prestaciones laborales de direcciones ejecutivas anteriores.
 - Estas prestaciones siguen causando un gran impacto económico en la institución.
- 



El mal manejo en la etapa de la liquidación del empleado o en el proceso de conciliación o del mismo manejo legal esta causando un increíble cumulo de prestaciones laborales que cada día va aumentando prácticamente sin control alguno.

Muchas veces se ha denunciado que estas actuaciones responden a las autoridades de turno para transar casos que originalmente podrían ser de poco monto en millones de pesos, especialmente estas conciliaciones se hacen con empleados, miembros del partido oficial de turno o procurando que las nuevas autoridades tengan que cargar pesado con esta situación.



- 
- Otro aspecto que ocasiona grandes dificultades es la superpoblación laboral en la institución, cuestión que no a podido ser reducida sustancialmente por ninguna autoridad.
 - Y finalmente el tema de la inamovilidad sindical sigue siendo sujeto de muchas discusiones
- 