

RAFAEL LEONIDAS TRUJILLO MOLINA
Presidente de la República Dominicana

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

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

DADA en Ciudad Trujillo, Distrito de Santo Domingo, Capital de la República Dominicana, a los dieciseis 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.

RAFAEL L. TRUJILLO.

Ley Nº 637 sobre los Contratos de Trabajo.— G. O. Nº 6096, del 20 de Junio de 1944.

EL CONGRESO NACIONAL
En Nombre de la República
HA DADO LA SIGUIENTE LEY
SOBRE CONTRATOS DE TRABAJO:

NUMERO 637.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.— Contrato de trabajo, sea cual fuere su 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 ésta 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 fé, la equidad, el uso o la ley.

Art. 3.— Se considera patrono toda persona física o moral en favor de la cual se preste un servicio o se ejecute una obra.

El Estado, las Comunes y el Distrito de Santo Domingo y las instituciones de sus respectivas dependencias, no serán con-

siderados 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 término fijo, por cierto tiempo o para una obra o servicio determinado.

Art. 7.— Podrán celebrar contratos de trabajo, además de las personas que gocen de plena capacidad civil, los menores de edad que tengan más 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, aún cuando medie consentimiento del padre, tutor o encargado. Sin embargo, el Departamento del Trabajo podrá permitirles contratar trabajos determinados compatible con su edad y aptitudes, siempre que medie solicitud del padre, tutor o encargado, y que dichas actividades no perjudiquen sus deberes escolares ni su educación moral y física.

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

a) Cuando deba 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 más de catorce años o que el trabajo sea necesario para su propia subsistencia;

c) Cuando se trate de menores de diez y 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 con-

trato 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 patronos que ellos mismos, o por medio de personas mayores de edad debidamente autorizadas, 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 mayor 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 sólo 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 término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por término indefinido, aquel en que es permanente la naturaleza de los trabajos, siempre que beneficie al trabajador.

Art. 14.— Todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga expresa o tácita. Lo será de esta última manera por el hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios con conocimiento del patrono.

Art. 15.— En el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término, 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 segun 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 razón de despido injustificado o por alguna de las causas previstas en el artículo 38, u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle a éste 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, 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 trabajador 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 tenía asegurado a éste contra dicho riesgo 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 cálculo del auxilio de cesantía se hará de acuerdo con el promedio diario de su labor del último mes.

Art. 17. — El pre-aviso y el auxilio de cesantía se regirán por las siguientes reglas comunes:

a) El importe de los mismos no podrá ser objeto de com-

pensación, venta o cesión, ni podrá ser embargado, salvo en la mitad por concepto de pensiones alimenticias;

b) La indemnización que corresponda se calculará 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 término;

c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones y otras causas análogas, que según la ley, no rompen el contrato de trabajo;

d) Será nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.

Art. 18.— El patrono puede renunciar expresa o tácitamente los derechos que le acuerda el artículo 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 artículos 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, gozarán 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 afectará los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono de las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de dos meses. Concluido este plazo la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo patrono, salvo lo que dispone el artículo 15 de esta ley.

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

Párrafo — En el caso previsto en este artículo, el patrono

podrá exigir un certificado médico 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 éste, la mujer debe separarse de su empleo sin sueldo, pero conservará su derecho al empleo una vez que la enfermedad haya 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) Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de dar a los mismos mal trato de palabra o de obras;

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;

c) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban permanecer en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

d) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste 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 de 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 admita 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 influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;

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.— Además de las contenidas en otros artículos de esta ley y en otras leyes conexas, son obligaciones de los trabajadores:

a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, 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 siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses 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 durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen 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 a cuya elaboración concurrán directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimientos por razón del trabajo que ejecutan; así como de los asuntos administrativos reservados cuya divulgación pueda causar perjuicios al patrono; esta obligación subsiste aún después de cancelado el contrato de trabajo;

h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden 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 trabajen.

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

a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono;

b) Hacer durante el trabajo propaganda religiosa, política o contraria a las instituciones democráticas del país;

c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquiera otra condición análoga;

d) Usar los útiles y herramientas suministradas por el patrono, para objeto distinto de aquel a que están normalmente destinadas, salvo autorización expresa del patrono.

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

CAPITULO III

DE LA SUSPENSION Y DE LA TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

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 sólo a parte de ellos.

Art. 29.— Son causa de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrono ni para los trabajadores:

a) La falta de materia prima para llevar adelante los tra-

bajos, 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 comprobación cabal de la causa en 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 éste, y se hará por todos los medios.

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

Art. 31. — Durante la suspensión de los contratos de trabajo fundada en alguna de las tres causas a que se refiere el artículo 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 trabajos deberá ser notificada al Departamento del Trabajo por el patrono o por sus sucesores, para el solo efecto de dar por terminados de pleno derecho, sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparecieron dentro de los seis días siguientes a aquel en 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 del Trabajo no lograre localizar dentro del tercer día, contado desde en el que recibió todos los datos a que se alude en el párrafo anterior,

a uno o a varios trabajadores, notificará a los interesados la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se publicará tres veces consecutivas en un periódico de la localidad o en un periódico de circulación nacional. El pago de estas publicaciones será por cuenta de los patronos o de sus sucesores. En este caso, el término 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; reanudar su trabajo dentro de los dos días 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 período no mayor de dos meses.

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

a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, le pagará medio salario durante quince días;

b) Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, le pagará medio salario durante un mes;

c) Después de un trabajo continuo mayor de un año, le pagará medio salario durante dos meses;

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

Art. 35.— Una vez transcurrido el período de dos meses a que se refiere el artículo anterior, el patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo cubriendo al trabajador el

importe del pre-aviso, el auxilio de cesantía y demás indemnizaciones que pudieran corresponder a éste 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, a la 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 ejecutan 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 de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste 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 la realización del trabajo;

d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, 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 trabajador 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 acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o su representante en la dirección de los trabajos lo indique con claridad pa-

ra obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;

i) Cuando el trabajador, después que el patrono lo aperece 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 claramente 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.

Siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, el derecho del patrono quedará 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.

Si como consecuencia del despido surgiere contención y no se comprobare la justa causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del pre-aviso y el auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha de la sentencia definitiva condenatoria del patrono.

Cuando se trate de explotaciones agrícolas o ganaderas, se reducirá a la mitad del monto de los daños y perjuicios a que se refiere el párrafo anterior

Siempre que el trabajador establezca demanda para obtener las prestaciones de que habla este artículo y el patrono pruebe la justa causa en que se fundó 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 justas 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 la fecha y lugar convenidos o acostumbrados, 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 vivan en casa de éste, 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 fuera del lugar donde se ejecutan las faenas, aún 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 esté 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 región 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 inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentran;

i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 25;

j) Cuando el patrono incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

La regla que contiene el párrafo final del artículo 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 pre-aviso y la de carácter civil que le corresponda, si posteriormente surgiere contención y se le probare que abandonó 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 éste 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 éste 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 sólo rige cuando los hechos a 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 terminará 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 para obra determinada;
- 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 éste 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.— Además 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 incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate.

Art. 46.— El trabajo y la enseñanza en los establecimientos 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 actuará como amigable compositor entre las partes. Si hubiere acuerdo, se levantará acta que contendrá los términos de éste, y que será firmada por las partes; en caso contrario, el acta consignará 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 de Trabajo, de las contestaciones que surjan entre las partes con motivo de la ejecución de los contratos de trabajo.

Art. 49.— Los Juzgados de Primera Instancia conocerán, como Tribunales de Trabajo en segundo grado, de las apelaciones contra las decisiones de los Tribunales de 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 Cédula Personal de Identidad del demandante; las generales del Alguacil; los nombres, residencia y profesión del demandado; el nombre de la persona a quien se 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 funda; la indicación del Tribunal que ha de conocer de 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 la distancia.

Art. 56.— No se admitirá ninguna clase de nulidades de procedimiento, a menos que éstas sean de una gravedad tal que imposibiliten al Tribunal, y a juicio de éste, conocer y juzgar los casos sometidos a su consideración. En este caso se decidirá por la misma sentencia las dichas nulidades y el reenvío 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 gozarán 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 considerará 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 al 50%.

Art. 63.— Las acciones de cualquier naturaleza que se originen o puedan originarse de un contrato de trabajo, prescribirán por seis meses contados desde la fecha del vencimiento del contrato.

CAPITULO VI

DISPOSICIONES FINALES

Art. 64.— El Poder Ejecutivo dictará 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 República 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 14º de la Era de Trujillo.

El Presidente,
Porfirio Herrera.

Los Secretarios:

Milady Félix de L'Official.
Guido Despradel Batista.

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

dencia, 81º de la Restauración y 15º de la Era de Trujillo.

M. de J. Troncoso de la Concha,
Presidente.

M. García Mella,
Secretario.

Rafael F. Bonnelly,
Secretario.

RAFAEL LEONIDAS TRUJILLO MOLINA
Presidente de la República Dominicana

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

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

DADA en Ciudad Trujillo, Distrito de Santo Domingo, Capital de la República Dominicana, a los dieciseis 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.

RAFAEL L. TRUJILLO.

Ley N° 638, sobre erección de estatuas y otros monumentos públicos.—
G. O. N° 6102, del 28 de Junio de 1944.

EL CONGRESO NACIONAL
En Nombre de la República
HA DADO LA SIGUIENTE LEY:

NUMERO 638.

Art. 1.— No se podrá erigir en la República ninguna estatua, busto, placa, lápida o monumento público de cualquier naturaleza en glorificación u homenaje a personas nacionales o extranjeras, sino en virtud de una disposición o de una autorización del Congreso, expedida en forma de Resolución.

Art. 2.— Cuando se trate de una estatua, busto, placa, lápida o monumento público que tenga exclusivamente un propósito estético u ornamental, sin que represente una glorificación u homenaje, a personajes determinados, su erección no podrá realizarse sino en virtud de una disposición o una autorización del Consejo Administrativo del Distrito de Santo Domingo o del Ayuntamiento de la Común de que se trate, expedida en forma de Resolución.