



RASGOS DISTINTIVOS DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS DIFERENTES MODALIDADES DE APLICACIÓN CONFORME AL CÓDIGO DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

RESUMEN

Las autoras esbozan las características esenciales del contrato de trabajo, sus condiciones y naturaleza, así como los deberes y derechos que tienen las partes involucradas, empleador y trabajador, y, como elemento esencial, la prestación del servicio versus la subordinación.

PALABRAS CLAVES

Contrato de trabajo, sujetos que intervienen en el contrato de trabajo, rasgos distintivos, trabajo subordinado, *jus variandi*, empleador aparente, derecho de trabajo, República Dominicana.

CONCEPTUALIZACIÓN

Es aceptado tanto por los estudiosos del derecho como por los que no lo son que el término “contrato de trabajo” se refiere al contrato que regula el trabajo asalariado. Al efecto, el contrato de trabajo tiene las siguientes características: a) consensual, pues se forma con el simple acuerdo entre las partes; b) sin-lagmático, en razón de que ambas partes contratantes tienen obligaciones; c) a título oneroso, pues sin un salario no puede existir contrato de trabajo; d) *intuitu personae e intuitu pecuniae*, en virtud de que el trabajador presta servicios de manera personal, sin poder hacerse representar en labor por otra persona; e) conmutativo, puesto que en el mismo momento de la contratación se precisan y determinan los derechos y obligaciones de cada una de las partes, y f) de ejecución sucesiva, en razón de que sus obligaciones persisten a través del tiempo¹.

Para lograr una mejor comprensión del contrato de trabajo es menester definir sus sujetos, esto es, trabajador y empleador. El Código de Trabajo dominicano los identifica de manera inequívoca. En su artículo 2 expresa que trabajador es toda persona física que presta un servicio, material o intelectual, en virtud de un contrato de trabajo, mientras que el empleador es la persona física o moral a quien es prestado el servicio. He aquí una diferencia importante entre el trabajador y el empleador: mientras el primero siempre será una persona física, el segundo no tiene que serlo necesariamente.

En la relación que nace entre un trabajador y un empleador es necesario establecer los elementos esenciales. Esos elementos, establecidos en el Código de Trabajo dominicano (Ley 16-92), se desprenden de la lectura del artículo 1 de dicho cuerpo normativo. De este artículo se extrae que para que exista un contrato de trabajo protegido por el código es necesario a) la prestación de un servicio de manera personal,

1 ALBURQUERQUE, Rafael F. *Derecho del trabajo. Introducción: Los sujetos del derecho del trabajo*, 3.ª ed.: Santo Domingo, tomo I.



b) una retribución y c) que dicho servicio se preste bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada del empleador.

PRESTACIÓN DE UN SERVICIO DE MANERA PERSONAL

El trabajador contrae el compromiso de prestar un servicio al empleador por sí mismo, sin subcontratar parcial o totalmente su labor o designar a un tercero la obligación asumida por él. Esto quiere decir que los servicios tienen que ser prestados de forma personal y directa por el trabajador.

Al comprometerse a prestar sus servicios, el trabajador pone a disposición del empleador sus fuerzas o energías. El trabajo puede ser manual, intelectual o artístico. La puesta a disposición de las fuerzas o las energías puede realizarse de manera continua o discontinua, pero debe prolongarse necesariamente por algún tiempo, pues el contrato de trabajo es de ejecución sucesiva².

RETRIBUCIÓN

La retribución es la remuneración económica que percibe el trabajador por el servicio prestado al empleador. Esto se desprende de una de las características del contrato de trabajo que, como hemos señalado, es a título oneroso. Por tanto, si no exis-

te una remuneración, se podría hablar de una prestación gratuita de trabajo, pero no del contrato de trabajo que nos ocupa.

Hasta el momento hemos identificado dos elementos, de los tres que conforman el contrato de trabajo. Llegados a este punto, nos toca tratar el elemento estrella del contrato de trabajo, que consiste en la subordinación. Esta nace de una relación jurídica entre el trabajador y el empleador, en la que se obliga al trabajador a prestar los servicios que le han sido asignados. Tal es la importancia de este elemento, que al contrato de trabajo protegido por la Ley 16-92 también se le ha llamado “trabajo subordinado”.

La subordinación como elemento distintivo permite establecer la diferencia del contrato de trabajo y otros contratos que podrían asemejarse, como lo sería un contrato con un profesional liberal, en el que pueden converger la prestación de un servicio y la remuneración, más no existe el elemento subordinación.

A este respecto, la Suprema Corte de Justicia es de criterio ratificado que sin subordinación no hay contrato de trabajo:

Que la subordinación jurídica es aquella que coloca al trabajador bajo la autoridad del empleador, el cual provee las

² *Ibid.*, p. 246.

instrucciones y órdenes para todo lo concerniente a la ejecución de su trabajo; Considerando (...) que se determinó que la recurrente realizaba una labor que no estaba sometida a la subordinación jurídica y que podía calificarse de la prestación de un servicio profesional, acorde a un ejercicio especializado, por lo cual su relación no podía calificarse ni tenía la naturaleza de un contrato de trabajo...³.

Mediante la subordinación se concreta el poder de dirección del empleador. Este poder es reconocido en nuestra legislación en el artículo 40 de la Ley 16-92, la cual dispone que “las facultades de dirección que corresponden al empleador deben ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa y a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejoría de los derechos personales y patrimoniales del trabajador”. Este poder de dirección permite al empleador decidir dónde se ejecutará el trabajo, la forma y el momento en que se realizará.

Dentro de ese poder de dirección está el *ius variandi*, que no es más que la facultad que tiene el empleador de alterar unilateralmente condiciones no esenciales del contrato individual de trabajo. Con respecto al alcance y límites del *ius variandi*, es apropiado citar lo esgrimido por la Corte Constitucional de la República de Colombia:

Uno de los aspectos de mayor relevancia dentro del ejercicio del “ius variandi” se define precisamente como la facultad con la que cuenta el empleador para ordenar traslados, ya sea en cuanto al reparto funcional de competencias (factor funcional), o bien teniendo en cuenta la sede o lugar de trabajo (factor territorial) pero siempre con el respeto de las directrices limitantes. La facultad del empleador de modificar las condiciones en una relación laboral (*ius variandi*) no es absoluta porque puede tornarse violatoria de derechos fundamentales si se aplica en forma arbitraria o si no se sustentan de manera adecuada los motivos por los cuales se dan los cambios y la necesidad de los mismos.

Estos mismos límites y alcances son establecidos en el Código de Trabajo, específicamente en el artículo 41, que dispone: “El empleador está 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”. De lo anterior se colige que el empleador que hace un uso abusivo del *ius variandi* compromete su responsabilidad.

De hecho, así lo ha juzgado nuestra Suprema Corte en ocasiones reiteradas, como sigue:

Que la señora [...] se desempeñaba como Coordinadora Administrativa del curso y que la misma fue degradada a Secretaria del Departamento Administrativo en violación al principio conocido como *ius variandi*, esto es, la facultad unilateral del empleador de modificar las formas y modalidades del contrato de trabajo; pero esta facultad del empleador se encuentra limitada a condición de que no se alteren las condiciones esenciales del contrato de trabajo, ni le sean afectados al trabajador, sus derechos morales ya que la misma no puede afectar al trabajador moral ni materialmente, como ha ocurrido en el presente caso...⁴.

Por otro lado, es posible que el contrato de trabajo sufra modificaciones, conforme al artículo 62 y siguientes del Código de Trabajo. Una de esas modificaciones puede venir por la cesión de una empresa, de una sucursal o de una dependencia de esta, o el traspaso o transferencia de un trabajador a otra empresa. Cuando un trabajador es transferido, también se trasmite al adquirente todas las prerrogativas y obligaciones resultantes del contrato de trabajo que correspondan al trabajador transferido. Esto quiere decir que, si el trabajador había adquirido beneficios más allá de los que prevé el Código de Trabajo, debe seguir disfrutando de estos con el adquirente.

Otra consecuencia que se deriva de la transferencia o cesión es que el nuevo empleador es solidariamente responsable con el empleador sustituido de las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta la prescripción de la correspondiente acción.

En ese mismo orden de ideas, es preciso indicar que es posible que el empleador utilice un intermediario o subcontratista que interviene por cuenta de este último en la contratación de los servicios de uno o varios trabajadores. En este caso, el contrato de los trabajadores puede ser con el subcontratista. Sin embargo, el artículo 12 de la normativa laboral deja claro que son intermediarios y solidariamente responsables con el contratista o empleador principal las personas que no dispongan de elementos o condiciones propias para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Por último, pero no menos importante, se encuentra la teoría del patrono o empleador aparente. Esta teoría fijada por la jurisprudencia exime al trabajador de tener la certeza de quién es su verdadero empleador y, por tanto, le permite demandar a quien en apariencia se comporta como tal.

En ese sentido, la Suprema Corte ha expresado que “los trabajadores no están obligados a conocer sus verdaderos empleadores. Las demandas interpuestas contra nombres comercia-

3 SCJ, 3.ª Sala, 29 de julio 2016, núm. 44, B. J. 1256, p. 2224.

4 SCJ, 3.ª Sala, 16 de diciembre de 2015, núm. 650, B. J. 1261.



les, al no existir pruebas de que se trata de una compañía legalmente constituida, al no encontrarse acreditados los estatutos sociales, las mismas pueden ser incoadas indistintamente contra el nombre del establecimiento comercial, como contra la persona o personas que actúan como tal⁵.

TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

La Ley 16-92 regula la relación que existe entre trabajadores y empleadores, siempre y cuando se trate de una relación subordinada. Ahora bien, dentro de esas relaciones subordinadas existen varios tipos de contratos de trabajo. En este ensayo nos concentraremos en distinguir entre los contratos de trabajo por tiempo indefinido, por cierto tiempo y para una obra o servicio determinada. De igual forma, puntualizaremos los elementos esenciales y más relevantes de algunos contratos que tienen un tratamiento especial en el código, como son el trabajo doméstico, el de menores de edad, el trabajo de campo y el trabajo de formación profesional, entre otros

Para Alburquerque, la principal característica del contrato de trabajo por tiempo indefinido es su perdurabilidad: “Las partes no saben cuándo finaliza, pues su decisión es estar ligadas por un lazo permanente que se manifiesta, por un lado, por la obligación del obrero de prestar habitualmente el servicio⁶ y del lado opuesto con la obligación del empleador de pagar el salario por el servicio prestado. No obstante, este contrato no es un contrato vitalicio, sino que tanto el emplea-

dor como el trabajador pueden darlo por terminado en la forma en que dispone la Ley 16-92.

El contrato de trabajo por tiempo indefinido es la regla en la normativa laboral, los demás contratos son excepcionales. De hecho, si hay una relación laboral entre un trabajador y un empleador, el artículo 34 del Código de Trabajo permite presumir que el contrato de trabajo es por tiempo indefinido hasta prueba en contrario. Este tipo de contrato se forma cuando los trabajos son permanentes, es decir, satisfacen necesidades normales, constantes y uniforme de una empresa, aunque esa necesidad vaya desde presentarse diariamente a manejar una maquinaria, hasta solo ir en las mañanas a abrir las puertas de la empresa.

Por otro lado, tenemos los contratos de trabajo para una obra o servicio determinado y los contratos por cierto tiempo. Estos tipos de contrato hay en su esencia en “la transitoriedad, pues en el momento de su celebración, las partes están conscientes de que su vínculo no es duradero, que el mismo se extinguirá al cabo de determinado tiempo⁷.”

Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, se podrá celebrar un contrato para una obra o servicio determinado, verbigracia, la construcción de una vivienda. Sin embargo, tal y como expresa el artículo 31 del Código de Trabajo, si el trabajador labora sucesivamente con un mismo empleador en más de una obra determinada, el contrato se reputará por tiempo indefinido.

5 SCJ, Salas Reunidas, 29 de marzo del 2017, núm. 11, B. J. 1276.

6 Alburquerque, Rafael F. Alburquerque, ob. cit.

7 *Ibid.*, p. 60.

Portada

Es aquí donde radica la importancia de esclarecer qué se entiende por labor sucesiva. En ese sentido, la mima Ley 16-92 aclara que se considera labor sucesiva cuando un trabajador labora para el mismo empleador en más de una obra, sin que medie entre una y otra más de dos meses (entendiéndose que este último período se refiere a más de dos meses sin prestar servicios para ese empleador).

Con relación a los contratos de trabajo por cierto tiempo, estos solo podrán celebrarse en tres casos en específico, a saber: a) si es conforme a la naturaleza del servicio que se va a prestar; b) si tiene por objeto la sustitución provisional de un trabajador en caso de licencia, vacaciones o cualquier otro impedimento temporal y c) si conviene a los intereses del trabajador.

Otro tipo de contrato son los estacionales, es decir, aquellos que por su naturaleza solo requieren mano de obra durante cierta temporada del año. Un factor a tomar en cuenta es que “casi todas las empresas que realizan todas o algunas de sus actividades con dependencia de las estaciones del año, están rodeadas, generalmente muy de cerca, de trabajadores disponibles que constituyen para esas empresas una especie de equipo conocido del cual escogen los trabajadores que necesitan para cada zafra o cosecha”⁸. Sin embargo, los contratos de trabajo estacionales de la industria azucarera se reputan contratos por tiempo indefinido sujetos a las reglas establecidos para estos en caso de desahucio.

Nuestra Suprema Corte de Justicia se ha pronunciado de manera reiterada sobre la diferencia entre un contrato por tiempo indefinido y el que no lo es. A este respecto ha expresado que “corresponde a los jueces [...] determinar la modalidad o clasificación del contrato de trabajo, tomando en consideración las características propias del contrato por tiempo indefinido y del contrato de duración determinando; que el primero se configura cuando el trabajo a ejecutar es de naturaleza permanente e ininterrumpida, en cambio, en el segundo, el trabajo objeto del vínculo contractual es de naturaleza transitoria”⁹.

DEL TRABAJO DOMÉSTICO

Los trabajadores domésticos son aquellos que se dedican de modo exclusivo y en forma habitual y continua a labores de cocina, aseo, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importe lucro o negocio para el empleador o sus parientes¹⁰. Este tipo de contrato tiene varias particularidades, entre ellas la forma de percibir el salario, pues, además del pago en dinero, está compuesto por el alojamiento y alimentos.

Si bien a luz del Código de Trabajo los trabajadores domésticos tienen derechos limitados, en la actualidad se ha regu-

lado el trabajo doméstico mediante resolución del Ministerio de Trabajo, agregándose reivindicaciones acordes con el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), del año 2011, ratificado posteriormente en 2013 por el Congreso Nacional. Esta resolución, sin embargo, fue recientemente declarada inconstitucional por la sentencia TC/0402/2, de fecha 28 de junio de 2023, del Tribunal Constitucional.

Como parte de los esfuerzos realizados para la dignificación del trabajo doméstico, el Consejo Nacional de Seguridad Social (CNSS) emitió la Resolución núm. 551-08 de fecha 25 de agosto de 2022, con entrada en vigencia el 19 de diciembre del mismo año. Mediante esta se crea un plan piloto para la inclusión de los trabajadores domésticos al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS), bajo el régimen contributivo subsidiado, con el propósito de proveer cobertura de salud, seguros de discapacidad y supervivencia, de riesgos laborales y enfermedades profesionales, así como pensiones solidarias por vejez. Además de estos derechos, se reconocían derechos como el salario mínimo, la obligatoriedad de registro ante la Tesorería de la Seguridad Social y la delimitación de las jornadas laborales. Sin embargo, dicha resolución fue declarada inconstitucional mediante sentencia número 0402-2023, emitida por el Tribunal Constitucional de la República Dominicana.

DEL CONTRATO DE ENROLAMIENTO

Por su parte, el contrato enrolamiento está regido por los artículos 296 al 308 del Código de Trabajo. Se trata de un contrato especial que regula las relaciones a bordo entre los empleadores y la dotación de las embarcaciones. Se puede celebrar por tiempo indefinido, por tiempo determinado o por viaje.

Hemos notado algunas peculiaridades propias de este tipo de contratos, así como diferencias con los contratos generales que protege la Ley 16-92. Por ejemplo, si la nave cambia de nacionalidad, los tripulantes tienen derecho a dar por terminado el contrato de enrolamiento y el empleador deberá otorgar un auxilio de cesantía no menor a dos meses de salario. Una diferencia que vemos con otros contratos es que el trabajador no puede dar por terminado ningún contrato de enrolamiento, ni aún por justa causa, mientras la embarcación está de viaje, con excepción de que estando en puerto el capitán halle quien lo sustituya en sus labores.

Los trabajadores contratados por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios en caso de prolongación o retardo extraordinarios del viaje, salvo caso fortuito o de fuerza mayor. No se hará reducción de salarios si el viaje se acortara, cualquiera que fuere la causa. Por el solo hecho de

8 Sentencia 8 de agosto 1973, B. J. 753, pp. 2279, citada por HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. *Código de Trabajo Anotado*, tomo I: Santo Domingo, 2002.

9 SCJ, 3ª Sala, 18 de diciembre 2013, núm. 76, B. J. 1237, pp. 1069-1070.

10 Artículo 258 del Código de Trabajo.



abandonar voluntariamente su trabajo mientras la nave está en un viaje, el trabajador pierde los salarios no percibidos a que tuviere derecho, aparte de las demás responsabilidades legales en que incurriere. Si el trabajador muere en defensa de la nave o si fuere apresado por el mismo motivo, se le considerará presente hasta que concluya el viaje, para devengar los salarios a que tendría derecho conforme a su contrato.

CONTRATO DE LOS VENDEDORES Y VIAJANTES DE COMERCIO

Los viajantes, vendedores, propagandistas, promotores de ventas y quienes realizan actividades similares son trabajadores, siempre que presten sus servicios en forma permanente en subordinación a un empleador. El salario de estos trabajadores, sea cual fuere la forma en que se compute, nunca será inferior al salario mínimo legalmente establecido. El salario ordinario de estos trabajadores comprende sus salarios fijos y las comisiones que perciben regularmente.

Las normas generales del Código de Trabajo son aplicables al contrato de transporte terrestre, salvo algunas disposiciones especiales que encontramos en los artículos 283 y siguientes de dicho cuerpo normativo. Esta distinción tiene que ver principalmente con la jornada de trabajo, la cual no está suje-

ta a la jornada ordinaria para los trabajadores de transporte que presten servicios de manera intermitente. De igual forma, no están sujetos a la jornada ordinaria los que presten servicio entre do o más personas. La jornada de los que trabajan ferrocarriles (en el metro) puede ser diurna o nocturna por más de ocho horas diarias, pero sin exceder las cuarenta y cuatro por semana.

SERVICIOS DE PERSONAS CON REQUERIMIENTOS ESPECIALES O DIFERENTES

El derecho de acceso al trabajo de personas con discapacidad de encuentra regulado mediante la Ley 5-13, Orgánica sobre Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad, del 15 de enero de 2013. Esta tiene por objeto velar y garantizar que las personas con discapacidad tengan oportunidad de acceso al trabajo sin discriminación, con respeto de sus derechos a la dignidad, igualdad, equidad, justicia social, participación, entre otros. En palabras de la referida ley, una persona con discapacidad es aquella que tiene “deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”¹¹.

¹¹ Artículo 4.11.

Portada

La Ley 5-13 establece que las personas con discapacidad tienen derecho, en igualdad con los demás trabajadores, a obtener una ocupación fija y permanente; dispone, como una medida para garantizar el acceso al trabajo, una cuota mínima de nómina para el sector público de un 5 % y para el sector privado de 2 % de personas con discapacidad. Esa disposición, según el decreto que crea el Reglamento de Aplicación de la referida ley, es para las empresas del sector privado con un mínimo de veinticinco empleados. De igual forma, se establece la política de accesibilidad universal con el propósito de garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder a las instalaciones, transporte, comunicación, información, servicios, tecnologías y demás, sin más limitaciones que las propias de su condición.

DEL TRABAJO A DOMICILIO

Se considera trabajo a domicilio aquel que ejecutan los trabajadores en el local donde viven, por cuenta de una o más personas físicas o morales, las cuales son consideradas empleados. También es trabajo a domicilio el que es ejecutado por los trabajadores en un local o taller distinto al de las personas por cuya cuenta trabajan. Son aplicables al trabajo a domicilio las demás disposiciones del código, así como las concernientes a los seguros sociales. De lo anterior se desprende que estos trabajadores disfrutan de las prerrogativas generales que contienen el Código de Trabajo.

SERVICIOS AGRÍCOLAS O EN EL CAMPO

Son trabajadores del campo todos los propios y habituales de una empresa agrícola, agrícola-industrial, pecuaria o forestal. Las actividades industriales o comerciales de una empresa agrícola, agrícola-industrial, pecuaria o forestal, no son trabajos de campo. El transporte de frutos, de animales o de piezas de árboles hasta los lugares en que sean industrializados o vendidos, se considera trabajo de campo. El punto a resaltar sobre estos trabajadores es que pueden laborar diez horas diarias y su salario mínimo está sectorizado.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

Cabe considerar, por otra parte, el contrato para la formación, que es aquel por el que el trabajador se obliga, simultáneamente, a prestar un trabajo y a recibir formación y el empresario a retribuir el trabajo y, al mismo tiempo, a proporcionar a aquel la formación que le permita desempeñar un puesto de trabajo. Este contrato no debe confundirse con los programas de pasantías exigidos en las universidades y otros centros de estudios, puesto que no entran dentro de ellos.

Todo trabajador tiene derecho a que su empleador le proporcione capacitación en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y su productividad, conforme a la naturaleza de sus servicios y a los requerimientos de la empresa. El salario percibido por el trabajador no podrá ser inferior al mínimo establecido, de acuerdo al tipo de empresa.

CONTRATO CON MENORES DE EDAD

La mayoría de edad para trabajar se adquiere a los 16 años. Los menores de 14 años de edad no pueden trabajar, a menos que el Ministerio de Trabajo lo autorice en beneficio de las artes, la ciencia o la enseñanza. Su jornada no puede exceder, en ninguna circunstancia, de seis horas diarias. Los menores de 14 a 16 años pueden ser empleados en conciertos o espectáculos teatrales hasta las doce de la noche, previa autorización del Departamento de Trabajo o del representante local que ejerza sus funciones. Las personas menores de 16 años no pueden laborar en lugares peligrosos e insalubres ni como mensajeros en la distribución de mercancías o mensajes. De igual modo, está prohibido que se les contrate en lugares donde se expendan bebidas alcohólicas.

Cabe señalar, que con respecto al trabajo de los menores de edad, el Ministerio de Trabajo ha dictado varias resoluciones, entre las que se destacan la núm. 09-93 sobre el trabajo nocturno, núm. 29-93 sobre los trabajos ligeros de recolección en el campo, núm. 30-93 sobre el trabajo de los menores en beneficio del arte, la ciencia y la enseñanza, núm. 31-93 sobre el trabajo nocturno de los menores en conciertos y espectáculos teatrales y núm. 52-2004 sobre trabajos peligrosos e insalubres para menores de 18 años.

En conclusión, podemos decir que el contrato de trabajo está compuesto por dos sujetos: el trabajador y el empleador. A su vez, tienen tres elementos constitutivos: la prestación de un servicio personal, la retribución y la subordinación. De esos tres, el elemento que más lo distingue es la subordinación. Al efecto, como se pudo ver, existen diversos tipos de contrato de trabajo según su naturaleza o la persona que lo desarrolla y cada uno tiene sus propias características, derechos, deberes y regulación; sin embargo, todos coinciden en los sujetos involucrados y los elementos constitutivos.

BIBLIOGRAFÍA

- ALBURQUERQUE, Rafael F. *Derecho del Trabajo*: Santo Domingo, 1997, tomos I y II.
- BONILLA, D. "Rezagada la regulación de las trabajadoras domésticas en RD". *El Día*, 9/5/2023. <https://eldia.com.do/rezagada-la-regulacion-de-las-trabajadoras-domesticas-en-rd>.
- HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. *Manuel de derecho del trabajo*, 12.ª ed.: Santo Domingo, Editora Dalis, 2013.
- OIT. Convenio 138, Sobre la Edad Mínima del 1973.
- OIT. Convenio 79 Sobre Trabajo Nocturno de los Menores de Edad (Trabajos no Industriales).
- República Dominicana. Código de Trabajo de la República Dominicana.
- República Dominicana. Constitución de la República Dominicana.
- República Dominicana. Resolución 52/2004, del secretario de Estado de Trabajo, 13 de agosto 2004.