

## Calculo de prestaciones laborales en República Dominicana

Las leyes que regulan o establecen las normativas laborales en República Dominicana se encuentran establecidas en el Código del Trabajo. Aquí se contemplan 4 formas de culminación de la relación laboral entre el Patrón o Empleador con el Trabajador o Empleado, los cuales son los siguientes:

- *Desahucio*
- *Despido*
- *Dimisión*
- *Incapacidad o muerte*

### Desahucio en República Dominicana

En el Código del Trabajo de Republica Dominicana se establece la posibilidad de culminar la relación laboral de manera unilateral, por parte del empleador o por parte del empleado. Esto se puede hacer sin necesidad de explicar una causa que motiva esta decisión. Sin embargo, para que suceda un desahucio de manera correcta la parte que realizara el desahucio debe avisar a la otra parte, se establece en la ley un preaviso con estas características:

- Relación laboral de 3 meses a 6 meses: preaviso de 7 días laborales.
- Relación laboral de 6 meses a 1 año: preaviso de 14 días laborales.
- Relación laboral mayor a 1 año: preaviso de 14 días laborales.

De no cumplir con el preaviso establecido o de haber el incumplimiento parcial, la parte que incumpla deberá cancelarle los días laborales del preaviso a la parte afectada.

Si el desahucio lo realizo el empleador deberá cancelarle al trabajador un auxilio de cesantía, el cual varía dependiendo del tiempo de la relación laboral, de tal forma que:

- Relación laboral de 3 meses a 6 meses: 6 días de salario ordinario.
- Relación laboral de 6 meses a 1 año: 13 días de salario ordinario.
- Relación laboral mayor a 1 año y no mayor a 5 años: 21 días de salario ordinario.
- Relación laboral mayor a 5 años: 23 días de salario ordinario.

**Nota:** De ser el empleado el que realice el desahucio no se le cancelara auxilio de cesantía, ya que el mismo fue el quien quiso culminar la relación laboral entre ambos, lo único que le corresponderá será las prestaciones que llevaba acumulada hasta dicha fecha.

### Despido laboral en República Dominicana

Existen dos tipos de despido establecidos en la normativa laboral de Republica dominicana:

- Despido laboral justificado, que sucede cuando la parte patronal culmina la relación laboral con el empleado por motivo de una falta grave (incumplimiento de horas laborales, faltas laborales sin justificación, entre otras establecidas en el Art 88 del Código del Trabajo), las cuales puede probar ante el Ministerio del Trabajo.
- Despido laboral injustificado cuando no existe razón grave o sencillamente el Empleador no logra comprobarla.
-

Al empleado despedido en República Dominicana le corresponde lo siguiente:

### **Despido Injustificado**

- Prestaciones laborales acumuladas desde la fecha inicial del contrato hasta su culminación.
- Auxilio de Cesantía.
- Preaviso.
- La sumatoria de los salarios que debió haber recibido desde que inicio la demanda hasta su culminación o sentencia.

### **Despido Justificado**

Solo recibirá las prestaciones que acumuló desde que inicio la relación laboral hasta la fecha en que se rompió el vínculo laboral.

### **Dimisión laboral en República Dominicana**

Dimisión laboral es cuando el trabajador termina la relación laboral alegando como causa justificada que el Empleador violó una de las normas establecidas en el Código de Trabajo, como maltrato laboral, no aprueba las vacaciones, entre otras. El empleado deberá presentarse ante un representante del Ministerio del Trabajo en menos de 48 horas después de la dimisión laboral, de ser comprobada la justificación le corresponderá lo siguiente:

- Prestaciones laborales acumuladas desde la fecha inicial del contrato hasta su culminación.

- Auxilio de Cesantía.
- Preaviso.
- La sumatoria de los salarios que debió haber recibido desde que inicio la demanda hasta su culminación o sentencia.

Nota: De no ser justificada la dimisión laboral, el trabajador deberá cancelar el importe del preaviso al empleador.

### **Renuncia laboral en República Dominicana**

La renuncia laboral implica que se da por culminado el contrato laboral con su Empleado sin alegar alguna causa grave que lo amerite, donde solo percibirá lo siguientes beneficios:

- Regalía pascual.
- Vacaciones (las cuales no fueron tomadas o disfrutadas).
- Primas extras legales (esto debe estar pactado o explícito en el contratado).

### **Incapacidad laboral en República Dominicana o por muerte del empleado**

Aquí es cuando el contrato se ve forzado a una culminación por causas de salud, por ejemplo, por:

- Incapacidad física como pérdida de un miembro, ceguera, pérdida de la audición entre otras causas que le impidan laborar en su puesto de trabajo.
- Incapacidad mental perdida de la materia gris, esquizofrenia u otra causa.
- Prestaciones sociales correspondientes.
- Pensión o jubilación.

En alguno de estos casos el Código de Trabajo establece que se le debe dar una asistencia económica por parte del Empleador.

### **Asistencia Económica**

- Relación laboral de 3 meses a 6 meses: 10 días de salario ordinario.
- Relación laboral de 6 meses a 1 año: 15 días de salario ordinario.
- Relación laboral mayor a 1 año: 15 días de salario ordinario por cada año de trabajo continuo.

**Nota:** En caso de impedimento para cobrar la ayuda económica (incapacidad mental o de muerte) podrá retirarla la persona designada por el empleado en la contratación, en el caso de que no designará a nadie le corresponde por orden de prioridad a cónyuge e hijos y luego a padres.

### **Jubilación en República Dominicana**

Es cuando se da culminación a la relación laboral entre Empleador y trabajador motivado a la jubilación del empleado. Esto sucede cuando la persona cumple 60 años, o cuando ha cotizado 360 meses al seguro social, las personas que se jubilan reciben:

