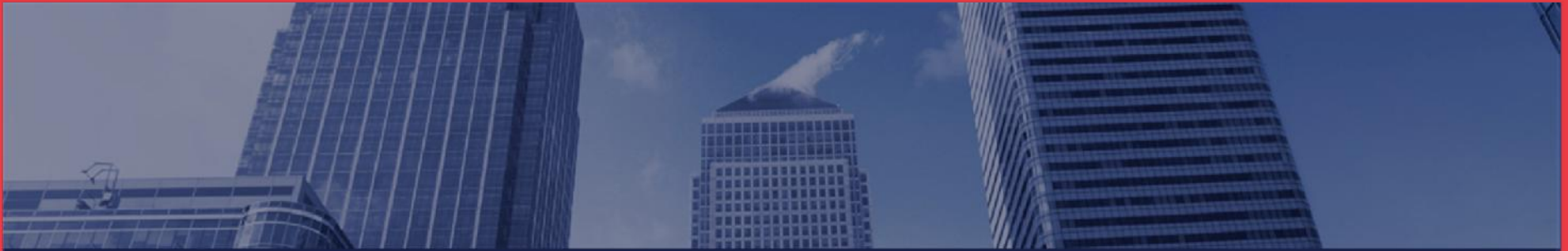




CONSULTORES ESPECIALIZADOS DE NEGOCIOS

TERMINACIÓN DE RELACIONES LABORALES



QUE ES EL CONTRATO DE TRABAJO?

Art.1 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 ésta.

- El **Código de Trabajo** establece ciertos requisitos para determinar la existencia y validez de un contrato de trabajo, así como las obligaciones específicas que se derivan del mismo.
- los elementos constitutivos del contrato de Trabajo son:
 - I. La prestación de un servicio,
 - II. La subordinación jurídica, y
 - III. La remuneración.



FORMACIÓN Y PRUEBA DEL CONTRATO

- De manera general, cualquier relación en la cual una persona se obliga a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de ésta, a cambio de una remuneración, se considera ser un contrato de trabajo (Art. 1 del Código de Trabajo).
- No es necesario que el contrato este por escrito para que exista, solo basta que se demuestre la prestación del servicio (Art. 15). Cualquiera de las partes de un contrato de trabajo puede exigir de la otra que el contrato celebrado verbalmente se formalice por escrito (Art. 19)
- Si existe un contrato por escrito sus modificaciones deben ser también por escrito. (Art. 20).
- A fin de establecer reglas claras que rijan la relación laboral, es recomendable siempre establecer el contrato por escrito.
- Cualquier extranjero que trabaje en República Dominicana está sujeto al régimen establecido en el Código de Trabajo (Principio IV del Código de Trabajo).



MATERNIDAD ART.231 -243

- La mujer goza de los mismos derechos y tiene los mismos deberes que el hombre en lo que concierne a las leyes de trabajo, sin más excepciones que las establecidas en el presente título, cuyo propósito es la protección de la maternidad.





SALARIO DE NAVIDAD ART.219 -222

- Art. 219. El empleador está obligado a pagar al trabajador en el mes de diciembre, el salario de Navidad, consistente en la duodécima parte del salario ordinario devengado por el trabajador en el año calendario, sin perjuicio de los usos y prácticas de la empresa, lo pactado en el convenio colectivo o el derecho del empleador de otorgar por concepto de éste una suma mayor.
- Para el pago de este salario se excluyen las retribuciones por horas extraordinarias y el salario correspondiente a la participación en los beneficios de la empresa.
- El salario de Navidad no será computado para los fines del preaviso, de la cesantía y de la asistencia económica prevista en este Código.



SALARIO DE NAVIDAD ART.219 -222

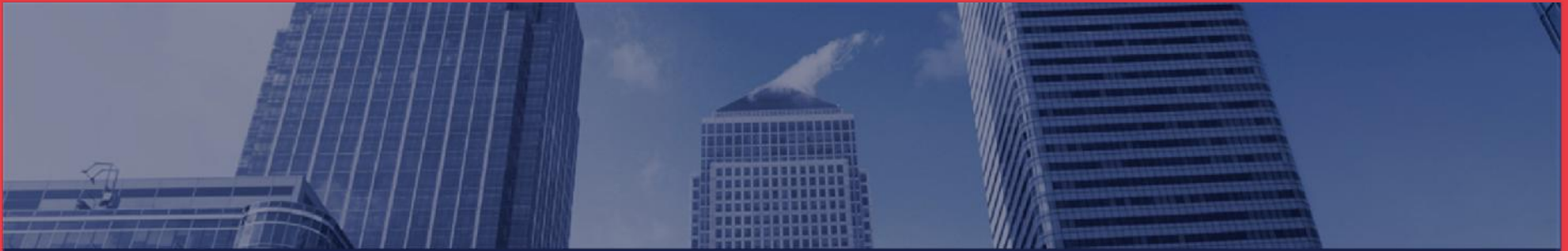
- Art. 220. El pago del salario de Navidad se hará a más tardar el día veinte del mes de diciembre, aunque el contrato de trabajo se hubiere resuelto con anterioridad y sin tener en cuenta la causa de la resolución.
- El trabajador que no haya prestado servicios durante todo el año tiene derecho al salario de Navidad en proporción al tiempo trabajado durante el año.
- Art. 221. A la terminación del contrato, sea cual fuere su causa, el empleador debe entregar al trabajador una constancia escrita de la suma a que tiene derecho por concepto de salario de Navidad.
- Art. 222. El salario de Navidad no es susceptible de gravamen, embargo, cesión o venta, ni está sujeto al impuesto sobre la renta.



VACACIONES ART.177 Y 199.

- El derecho a vacaciones nace cada vez que el trabajador cumple un año de servicios en la empresa. Sin embargo, hay situaciones en que el empleador está obligado a pagar una proporción de vacaciones, aún cuando el trabajador no haya cumplido el año de servicios.
- Según lo dispone el Art. 178 del C.T 'el trabajador adquiere el derecho a vacaciones cada vez que cumpla un año de servicio ininterrumpido en una empresa.





VACACIONES ART.177 Y 199.

El Art. 179 del código de trabajo, expresa que los trabajadores sujetos a contratos por tiempo indefinido que, sin culpa alguna de su parte, no puedan tener oportunidad de prestar servicios ininterrumpidos durante un año, a causa de la índole de sus labores o por cualquier otra circunstancia tienen derecho a un período de vacaciones proporcional al tiempo trabajado, si éste es mayor de cinco meses.

Además, plantea que aún cuando el trabajador no tenga más de un año trabajando en la empresa, habrá que pagarle una “compensación” (en dinero) por vacaciones no disfrutadas, si el contrato de trabajo termina antes del año, por culpa (falta o decisión) del patrono. Esa “compensación” por vacaciones se le pagará de acuerdo a la escala que indica el Art. 180 del mismo código.



ART.180 PAGO DE VACACIONES

- Art. 180. Para la aplicación del artículo 179 rige la siguiente escala:
 - Trabajadores con más de cinco meses de servicio, seis días;
 - Trabajadores con más de seis meses de servicio, siete días;
 - Trabajadores con más de siete meses de servicio, ocho días;
 - Trabajadores con más de ocho meses de servicio, nueve días;
 - Trabajadores con más de nueve meses de servicio, diez días;
 - Trabajadores con más de diez meses de servicio, once días;
 - Trabajadores con más de once meses de servicio, doce días.



VACACIONES ART.177 Y 199.

- El salario correspondiente al período de vacaciones debe ser pagado al trabajador el día anterior al del inicio de éstas, junto con los salarios que a esta fecha hubiera ganado.
- Durante el período de vacaciones el trabajador no puede prestar servicios, remunerados o no, a ningún empleador.
- El derecho a vacaciones no puede, en ningún caso, ser objeto de compensación ni de sustitución alguna.



CÁLCULO DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS Y LAS PRESTACIONES LABORALES





ART. 69 DICE: EL CONTRATO DE TRABAJO TERMINA CON RESPONSABILIDAD PARA ALGUNA DE LAS PARTES

- Por desahucio;
- Por renuncia;
- Por despido justificado;
- Por renuncia dimisión;





- **DESAHUCIO**
 - ✓ La ejercer el empleador contra el empleado y se reserva el derecho de explicar las causas que motivan la decisión.
- **RENUNCIA**
 - ✓ La puede ejercer el empleado contra el empleador reservándose el derecho de explicar las causas que motivan la decisión Art.75 del código.
- **DESPIDO JUSTIFICADO**
 - ✓ La ejerce el empleador contra el empleado cuando este ha cometido una falta grave contemplada en los ordinales 1 al 19 del art.88 del código laboral dominicano.
- **DIMISION**
 - ✓ Ruptura del contrato de trabajo por parte del trabajador cuando cree que le han violado su derecho, pudiendo luego ser justificada o injustificada.

CADA UNA DE ESTAS MODALIDADES DE TERMINACION DE CONTRATO
GENERAN UNA SERIE DE PAGOS AL EMPLEADO, LOS CUALES ESTARAN
SUJETOS AL TIEMPO QUE ESTE TENGA TRABAJANDO PARA LA EMPRESA.





LOS DERECHOS ADQUIRIDOS

1. SALARIO DE NAVIDAD
2. VACACIONES
3. BONIFICACIONES



CONCEPTO A PAGAR	TIEMPO	COMO SE CALCULA	CUANDO SE PAGA
SALARIO DE NAVIDAD	DESDE QUE EMPLEADO HA COBRADO UN SALARIO	SUMATORIA DE TODOS LOS SALARIOS DEVENGADOS POR EL EMPLEADO EN UN AÑO DIVIDIDO ENTRE 12 MESES	POR RENUNCIA/DESAHUCIO/ DESPIDO/ ABANDONO/DIMISION
VACACIONES	DE 5 MESES DE SERVICIO	6 DIAS DE SALARIO ORDINARIO Y SE SUMA 1 DIA ADICIONAL X CADA MES/ SI TIENE DE 1 A 5 AÑOS SON 14 DIAS / SI TIENE MAS DE 5 AÑOS SON 18 DIAS	POR RENUNCIA/DESAHUCIO/ DESPIDO/ABANDONO/DIMISION



BONIFICACIONES (Reparto de utilidades)

- Empresas de Zona Franca no tienen esta prestación





PRESTACIONES LABORALES

1. PREAVISO

2. AUXILIO DE CESANTIA



PREAVISO

- SE PAGA CUANDO EL EMPLEADOR EJERCE EL DESAHUCIO AL EMPLEADO Y DECIDE QUE DEBE RETIRARSE DE UNA VEZ DE LAS INSTALACIONES.
- NOTA: ALGUNAS EMPRESAS, SOBRE TODO LAS DE ZONA FRANCA PREAVISAN A SUS EMPLEADOS
- Y LOS RETIENEN PARA QUE TRABAJEN ESOS DIAS QUE ESTABLECE LA LEY Y ASI NO TIENEN QUE PAGARLE ESE DINERO. PERO ESTA PRACTICA NO ES CONVENIENTE PARA LA SEGURIDAD DE LA EMPRESA NI PARA EL CLIMA LABORAL.
- EN CUANTO AL PAGO SE CALCULA DE LA SIUIENTE MANERA SEGUN EL CTD:

DE 3 A 6 MESES DE LABORES
DE 6 A 1 AÑO
DE UN AÑO EN ADELANTE

7 DIAS DE SALARIO ORDINARIO
14 DIAS DE SALARIO ORDINARIO
28 DIAS DE SALARIO ORDINARIO



AUXILIO DE CESANTIA

- SURGE COMO CONSECUENCIA DE QUE EL EMPLEADOR EJERZA EL DESAHUCIO CONTRA EL EMPLEADO Y SE PAGA SEGUN LAS SIGUIENTES REGLAS, SEGUN EL CTD:

1. DE 3 A 6 MESES	6 DIAS DE SALARIO ORDINARIO
2. DE 6 MESES A 1 AÑO	13 DIAS DE SALARIO ORDINARIO
3. DE 1 AÑO A 5 AÑOS	21 DIAS DE SALARIO ORDINARIO POR CADA AÑO DE SERVICIO PRESTADO
4. DE 5 AÑOS EN ADELANTE	23 DIAS DE SALARIO ORDINARIO POR CADA AÑO DE SERVICIO PRESTADO
5. TODA FRACCION DE 1 AÑO, MAYOR DE 3 MESES	SE PAGA COMO EL PUNTO 1 Y 2



¡Gracias! 

