Neheli
Consulting & Academy

MANEJO DE NÓMINA

CURSO DE CONTABILIDAD

FACILITADORA. FRANYELI DE JESUS

Contenido

NOMINA DE PAGO **3**

DESCUENTOS DE NÓMINA EN REPÚBLICA DOMINICANA: SFS, AFP E ISR **4**

Seguro Familiar de Salud – SFS 5

Administradora de Fondos de Pensiones o AFP 5

Impuesto sobre la renta asalariados 8

CALCULO DEL INFOTEP **15**

CALCULO DEL SALARIO DE NAVIDAD **16**

CALCULO DE HORAS EXTRAS **18**

CALCULO DE LA BONIFICACIÓN **21**

CALCULO DE LAS PRESTACIONES LABORALES **26**

Calculo del Salario Diario 32

Calculo del Tiempo de trabajado en la empresa 33

Calculo del Preaviso 33

Calculo Cesantía 33

Calculo de las Vacaciones 34

Calculo Salario de Navidad 35

BIBLIOGRAFIA **41**

EQUIPO TECNICO **42**

NOMINA DE PAGO

Es el documento que se utiliza para contabilizar el valor bruto y neto devengado por cada empleado, donde se reflejan los diferentes apartados que constituyen el salario de cada trabajador. Constituye un documento oficial, y en el impreso de nómina deben figurar todos los datos fiscalesde la empresa y del trabajador. Cada empleado debe recibir no solamente su cheque de pago, su ingreso bancario o en dinero en efectivo, sino también el documento de nómina que muestre elvalor bruto devengado, las deducciones y el pago neto.

Existen pasos fundamentales que son comunes en la mayoría de las organizaciones. Uno de esos pasos, que se ejecuta al final de cada período de pago, consiste en la preparación dela nómina, debe mostrar los nombres y remuneraciones de todos los trabajadores. La información que se incluye en ese registro de nómina consiste en el salario autorizado para cada trabajador yel número de horas trabajadas, tomadas de las tarjetas de tiempo o de documentos similares. Después de separar las horas ordinarias de las extraordinarias, y de aplicar las tarifas apropiadas para cada categoría se tiene el total del salario devengado. La retención en la fuente, el aporte a la seguridad social y cualquier otra deducción autorizada por el trabajador se registran luego del valor devengado para obtener el valor neto a pagar.

El contenido mínimo de la nómina debe incluir:

- Nombre de la empresa, título del documento y fecha que abarca la nomina
- Nombre de los trabajadores, Numero de Cedula, Cargo que ocupa
- Detalle de los ingresos como Salarios, Comisiones, Horas Extras, Combustible, etc..
- Detalle de las deducciones que se le practican al salario bruto, bien marcadas por la legislación vigente (Seguridad Social e Impuesto Sobre la Renta), bien por otro tipo dededucciones que haya que aplicarle a la nómina, como adelantos de salarios, prestamos en cooperativas, etc.
- Monto neto a pagar
- Lugar de emisión y firma y sello por la empresa y trabajador.

Salario bruto

Es el dinero total que percibe un trabajador por el trabajo que desempeña antes de que al mismo se le resten las correspondientes retenciones y deducciones que se practican en la nómina. Así definido, el salario es una retribución dineraria, pero el empleado puede recibir otras retribucionesen especie (en forma de viajes, cesión de una vivienda, etc.).

Salario neto

Es el sueldo percibido por el trabajador una vez que se le han aplicado las mencionadas retenciones y deducciones, es decir, es el dinero que el trabajador recibirá efectivamente en mano o el que se depositará en su cuenta; por tanto, el salario bruto siempre será mayor que el salarioneto.

Descuentos que puede haber en una nómina

Hay dos tipos de descuentos diferentes, los descuentos obligatorios por ley y los descuentos que se deben aplicar en virtud de cualquier otro tipo de normativas o circunstancias.

Descuentos por ley: vienen establecidos por ley en concepto de obligaciones fiscales o asimiladas correspondientes al trabajador; la empresa no sólo puede, sino que debe hacer esos descuentos.

Hay dos grupos de deducciones diferentes: las que se destinan al pago de las cotizaciones a la seguridad social a cargo del trabajador, y las correspondientes a los pagos a cuenta del Impuesto Sobre la Renta de los Asalariados.

Descuentos de nómina en República Dominicana: SFS, AFP e ISR

Seguramente habrás notado que, dentro de tu recibo de pago en cada mes, se reflejan algunos descuentos de nómina sobre tu salario.

Estos descuentos corresponden a las prestaciones sociales a las que todo trabajador tiene derecho. Además, se encuentra el descuento del ISR o impuesto sobre renta, que es el aporte que tú, como ciudadano, realizas al país.

En este tema veremos cómo se calculan los descuentos de nómina en República Dominicana. Para comenzar, conozcamos las prestaciones sociales.

Todo trabajador en República Dominicana tiene el derecho y la obligación de estar afiliado a una AFP o administradora de fondos de pensiones, así como al SFS o Seguro Familiar de Salud.

Tal como lo indica la Ley de Seguridad Social (87-01), el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) se basa en un sistema único de afiliación, cotización, plan de beneficios y prestaciones de servicios. Igualmente sucede con el registro previsional, que integra a los beneficiarios de todas las cajas y planes de pensión existentes.

Una vez que te encuentras afiliado, realizarás un aporte mensual para ambas prestaciones. Este monto por prestaciones sociales es un pequeño porcentaje que se deduce de tu salario ordinario, comisiones o vacaciones (no se incluyen las horas extras). Otra parte del aporte lo realiza túempleador o patrono.

Estos fondos son recaudados y administrados por la Tesorería de la Seguridad Social (TSS).

Recuerda…

Los único s ingresos que aplican para el cálculo de los descuentos de la Seguridad Social son:

- **Sueldos y Salarios**
- **Vacaciones**
- **Comisiones**

Fuente: Resolución 72-03 de la TSS

Veamos cada una de ellas…

Seguro Familiar de Salud – SFS

Estar afiliado al SFS te da derecho a recibir atención médica en caso de enfermedad o accidente. Esto cubre las consultas, tratamiento o medicamento que puedas necesitar.

Además, según el artículo 5 de la Ley, la cobertura incluye:

1. ***A tu cónyuge o pareja, siempre que hagas el debido registro***
2. ***Tus hijos e hijastros menores de 18 años. O menores de 21 años, si son estudiantes. O sin límite de edad, si son discapacitados***
3. ***Tus padres, si son dependientes, si no están afiliados al SDSS por sí mismos.***

El aporte que realizas de tu salario, comisión y vacaciones es del 3,04%. Como ya se dijo, esto se calcula basado en tus ingresos por salarios ordinarios y otras bonificaciones, pero sin tomar en cuenta las horas extras.

Administradora de Fondos de Pensiones o AFP

Este es otro importante beneficio al que tienes derecho y, tal como su nombre lo indica, constituye tu fondo de ahorro para pensión de retiro. Como afiliado, tú eliges la AFP que deseas que administre tu cuenta individual. Ninguna AFP puede rechazar tu afiliación, pero solo puedes afiliarte a una AFP (aun cuando trabajes para más de un empleador). Puedes cambiarte de AFP, si así lo deseas. Pero debes dar un preaviso de 30 días.

Luego, deberás cotizar al menos 6 meses para poder cambiar de nuevo. A menos que la AFP modifique el costo de sus servicios. Entonces puedes cambiarte de inmediato.

Los beneficios cubren retiro por vejez, discapacidad y sobrevivencia. La cobertura abarca:

1. Trabajadores urbanos y rurales
2. Trabajadores dominicanos residentes en el exterior
3. Desempleados, discapacitados e indigentes

Todo de acuerdo con las disposiciones de ley.

El aporte que se realiza es del 2.87% de tu salario, comisiones y vacaciones que percibas en el mes. E igualmente, no se contabilizan las horas extras para su cálculo. En el cuadro siguiente vemos un resumen de las contribuciones que debe de realizar los empleadores y los aportes que deben hacer los empleados a la Seguridad Social.

TOPES PARA EL CALCULO DE TSS A ASALARIADOS (VER PUBLICACION EMITIDA POR LA TSS)					
DESCUENTO POR	Empresa	Empleados	TOPES	SALARIO MINIMO	TOPE EN RD$
SEGURO FAMILIAR (SFS) = 3.04% (HASTA 10 SALARIOS MINIMOS)	7.09%	3.04%	10	RD$13,482.00	134,820.00
PENSIONES (AFP) = 2.87% (HASTA 20 SALARIOS MINIMOS)	7.10%	2.87%	20	RD$13,482.00	269,640.00
RIEGO LABORAL (ARL) (HASTA 20 SALARIOS MINIMOS)	1% A 1.5%	NO APLICA	4	RD$13,482.00	53,928.00

APUNTES

1. Para el calculo del ISR, a los ingresos se le debe rebajar los descuentos hecho a los empleados de la TSS (AFP y SFS)

2. EL SALARIO MINIMO ES MODIFICADO POR COMITÉ DE SALARIOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO

Importante…

La ley de Seguridad Social presenta ingresos topes para descontar el SFS, el SVDS o AFP y el Seguro de Riesgo Laboral quien lo paga solo el empleador.

Si un empleado percibe en un mes: 200,000.00 de salarios, 50,000.00 de comisiones y pago de vacaciones de 30,000.00 el total de ingresos para ese mes es de $280,000.00. Para determinar el SFS sería un error calcular el 7.09% (contribución empleador) y el 3.04% (aporte del empleado) en basea los $280,000.00. Lo correcto sería descontar los mencionados porcentajes por el salario tope que aplica para el SFS que a partir de agosto 2019 es de $134,820.00.

Calculo Correcto

SFS (Aporte Empleado) : 134,820.00 X 3.04% = 4,098.53
SFS (Contribución Empleador) : 134,820.00 X 7.09% = 9,558.74

Calculo Incorrecto

SFS (Aporte Empleado) : 280,000.00 X 3.04% = 8,512.00
SFS (Contribución Empleador) : 280,000.00 X 7.09% = 19,852.00

Lo mismo aplica para la AFP. Resultaría en un error calcular el 7.10% (contribución empleador) y el 2.87% (aporte empleado) en base a un salario de $280,000.00, ya que lo correcto sería descontar los mencionados porcentajes por el salario tope que aplica para el SVDS o AFP que a partirde agosto 2019 es de $269,640.00

Calculo Correcto

SVDS (Aporte Empleado) : 269,640.00 X 2.87% = 7,738.67
SVDS (Contribución Empleador) :269,640.00 X 7.10% = 19,144.44

Calculo Incorrecto

SVDS (Aporte Empleado) : 280,000.00 X 2.87% = 8,036.00
SVDS (Contribución Empleador) : 280,000.00 X 7.10% = 19,880.00

El Seguro de Riesgo Laboral lo cubre en su totalidad el empleador. El porcentaje es de 1% más dependiendo del grado de riesgo según la actividad económica que realiza la empresa se le suma desde 0.10% hasta 0.30%. El riesgo que presenta la empresa Metaldom, no es el mismo que puede presentar una empresa de abogados. Al primero se le asigna el máximo porcentaje de 1.30% sin embargo a la empresa de abogado se le asigna el mínimo porcentaje de 1.10%, por presentar un menor riegos de accidente de trabajo que la primera.

Para seguir con el mismo ejemplo del empleado que percibió un ingreso mensual de $280,000.00 y el porcentaje asignado a la empresa de Riesgo Laboral es de 1.10% el cálculo es como se muestra a continuación>

Calculo Correcto

SRL (Contribución Empleador) : 53,928.00 X 1.10% = 593.21

Calculo Incorrecto

SVDS (Contribución Empleador) : 280,000.00 X 1.10% = 3,080.00

Impuesto sobre la renta asalariados

El Impuesto sobre la Renta grava todo ingreso percibido por parte de los empleados de acuerdo al Título II Ley 11-92 d/f 16/05/1992 y sus modificaciones.

El Impuesto sobre la Renta tiene tres escalas y cada una de ellas tiene tres porcentajes diferentes. Los porcentajes de las escalas se establecen anualmente en la primera semana de Enero de cadaaño, esta es una de las principales razones para que el Código Tributario de la República Dominicana se actualice todos los años. La escala vigente para el 2018 es la siguiente:

TRAMOS DE LA ESCALA IMPOSITIVA PARA ASALARIADOS	
(VER AVISO PUBLICADO POR LA DGII)	
ESCALA MENSUAL	TASA
INGRESOS HASTA RD$34,685.00	EXENTOS
INGRESOS DESDE RD$34,685.01 HASTA RD$52,027.42	15% DEL EXCEDENTE DE RD$34,685.01
INGRESOS DESDE RD$52,027.42 HASTA RD$72,260.25	20% DEL EXCEDENTE DE RD$52,027.43 MAS RD$2,601.36
INGRESOS DESDE RD$72,260.25 EN ADELANTE	25% DEL EXCEDENTE DE RD$72,260.25 MAS RD$6,647.92

Nota: La escala publicada por la DGII esta con valores anuales.

En el cuadro a continuación se presentan los ingresos que están gravados para el impuesto sobre la renta a los asalariados.

CUADRO DE INGRESOS CONSIDERADOS PARA ISR Y TSS

(VER RESOLUCION 72-03 DE LA TSS)

INGRESOS	ISR	TSS
SUELDOS Y SALARIOS	✓	✓
COMISIONES	✓	✓
INCENTIVOS	✓	
VACACIONES	✓	✓
SALARIO 13		
HORAS EXTRAS	✓	
ASIGNACION USO VEHICULO	✓	
COMBUSTIBLE (Pagados en nomina)	✓	

La base imponible para calcular el Impuesto Sobre la Renta para asalariados es todo lo devengando durante el mes menos el SFS, AFP y el pago del Per cápita (SFS pagado por el empleado para cubrir a sus padres) en caso de que lo hubiera.

Los pasos para realizar correctamente las deducciones del impuesto sobre la renta a los asalariados es la siguiente:

A continuación, vamos a ver y analizar algunos ejemplos de descuento TSS e ISR a diferentes asalariados.

Caso 1. La señora Bienvenida Gómez devenga un sueldo de 35,000.00

SFS	35,000.00	x	3.04%	= 1,064.00
AFP	35,000.00	x	2.87%	= 1,004.50

Total de deducciones TSS: 2,068.50

35,000.00 – 2,068.50 = 32,931.50 (redondeado) base imponible para el cálculo del ISR.

Escala Mensual	Tasa
Ingresos hasta RD$34,685.00	**Exentos**
Determinamos el ingreso gravado	
Salario neto:	32,931.50
No aplica retención del ISR porque el salario está por debajo de la exención contributiva de RD$34,685.00, es decir, los sueldos por debajo de RD$34,685.00 no pagan impuestos.	

Caso 2. El señor Carlos López devenga un sueldo de 42,513.00.

SFS	42,513.00 x	3.04%	= 1,292.40
AFP	42,513.00 x	2.87%	= 1,220.12

Total de deducciones TSS: 2,512.52

42,513.00 – 2,512.52 = 40,000.00 (redondeado) base imponible para el cálculo del ISR.

Escala Mensual	Tasa
Ingresos desde RD$34,685.00 hasta RD$52,027.42	**20% del Excedente de RD$52,027.42 más RD$2,601.36**
Determinamos el ingreso gravado	
Salario neto:	40,000.00
Menos: Monto Escala	(34,685.00)
Monto Excedente	5,315.00
Al excedente de la primera escala le aplicamos el 15%	
Excedente	5,315.00
Tasa del ISR	15%
Impuesto sobre la Renta a descontar	**797.25**

Caso 3. Juan Almonte gana 63,769.00 mensual

SFS 63,769.00 x 3.04% = 1,938.58
AFP 63,769.00 x 2.87% = 1,830.17
Total de deducciones 3,768.75

63,769.00 – 3,768.75 = 60,000.00 (redondeado) base imponible para el cálculo

Escala Mensual	Tasa
Ingresos desde RD$52,027.42 hasta RD$72,260.25	**20% del Excedente de RD$52,027.42 más RD$2,601.36**
Determinamos el ingreso gravado	
Salario neto:	60,000.00
Menos: Monto Escala	(52,027.42)
Monto Excedente	7,972.58
Al excedente de la segunda escala le aplicamos el 20% y le sumamos RD$2,601.36	
Excedente	7,972.58
Tasa del ISR	20%
Sub-Total	1,594.52
Más: Impuesto adicional según escala	2,601.36
Impuesto sobre la Renta a descontar	**4,195.88**

Caso 4 Julia Hernández devenga un sueldo mensual de 150,000.00

Observación: Para el Seguro Familiar de Salud no se puede calcular el 3.04% en base al salario mensual de 150,000.00, sino más bien en base al tope establecido para el SFS de RD$134,820.00

SFS	134,820.00	x	3.04%	= 4,098.53
AFP	150,000.00	x	2.87%	= 4,305.00
Total de deducciones				8,403.53

150,000.00 – 8,403.53 = 141,596.47 base imponible para el cálculo del ISR asalariados.

Escala Mensual	Tasa
Ingresos desde RD$72,260.25 en adelante	**25% del Excedente de RD$72,260.25 más RD$6,647.92**
Determinamos el ingreso gravado	
Salario neto:	141,596.47
Menos: Monto Escala	(72,260.25)
Monto Excedente	69,336.22
Al excedente de la tercera escala le aplicamos el 25% y le sumamos RD$6,647.92	
Excedente	69,336.22
Tasa del ISR	25%
Sub-Total	17,334.06
Más: Impuesto adicional según escala	6,647.92
Impuesto sobre la Renta a descontar	**23,981.98**

A continuación, se muestra la nómina completa con los cuatro casos que vimos anteriormente.

LOS PIONEROS, SRL
NOMINA DE PAGO
Del 01 al 31 de Agosto del 2019

Empleado	Cedula	Cargo	Remuneraciones				Deducciones				Neto a pagar
			Salarios	Comision	Vacaciones	Total Ingresos	SFS	AFP	ISR	Total Deducciones	
Julia Hernandez	000-0000000-0	Gerente General	150,000.00			**150,000.00**	4,098.53	4,305.00	23,981.98	**32,385.51**	**117,614.49**
Juan Almonte	000-0000000-0	Gerente de ventas	20,000.00	30,000.00	13,769.00	**63,769.00**	1,938.58	1,830.17	4,195.87	**7,964.62**	**55,804.38**
Carlos Lopez	000-0000000-0	Contador General	30,000.00		12,513.00	**42,513.00**	1,292.40	1,220.12	797.25	**3,309.77**	**39,203.23**
Bienvenida Gomez	000-0000000-0	Gte. Operaciones	35,000.00			**35,000.00**	1,064.00	1,004.50		**2,068.50**	**32,931.50**
Totales			**235,000.00**	**30,000.00**	**26,282.00**	**291,282.00**	**8,393.51**	**8,359.79**	**28,975.10**	**45,728.40**	**245,553.60**

Preparada por: **Revisado por:** **Autorizado por:**

Asiento Contable de la Nómina de Pago

LOS PIONEROS, SRL DIARIO GENERAL			
Fecha	**Cuentas**	**Debito**	**Crédito**
31/08/2019	Gastos de Salarios	235,000.00	
	Gastos de Comisiones	30,000.00	
	Gastos de Vacaciones	26,282.00	
	@		
	Retenciones SFS		8,393.51
	Retenciones AFP		8359.79
	Retenciones ISR Asalariados		28,975.10
	Banco Popular		245,553.60
Para registrar la nómina de pago de mes de agosto 2019			

Calculo del INFOTEP

El INFOTEP, organismo rector del sistema nacional de formación técnico profesional de República Dominicana, es una organización autónoma del Estado, investida de personalidad jurídica, de carácter no lucrativo y patrimonio propio, creada por la Ley 116, del 16 de enero de 1980, y regulada por el reglamento 1894, del 11 de agosto del mismoaño. Es dirigido por una junta de directores, de estructura tripartita, integrada por los sectores oficial, empresarial y laboral, y administrado por una dirección general.

El INFOTEP está dirigido por una Junta de Directores tripartita, integrada por representantes de los sectores oficial, empresarial y laboral, y es administrado por una dirección general.

Actualmente, el director general es el licenciado Rafael Antonio Ovalles Rodríguez.

Como institución sin fines de lucro, el financiamiento del INFOTEP se realiza mediante las fuentes consignadas en el Art. 24 de su ley de creación, la cual establece sendos aportes obligatorios del 1% de los salarios pagados mensualmente por las empresas con fines lucrativos, y del 0.5% deducible de las utilidades anuales que los trabajadores reciben de sus empleadores. Igualmente, es prevista en la base legal del INFOTEP una asignación del Estado, en el Presupuesto Nacional.

Por disposiciones de la Ley 173-07 de eficiencia recaudatoria, las empresas y trabajadores realizan sus aportes de ley al INFOTEP, a partir del 1ro. de diciembre de 2007, en la red nacional bancaria, a través del Sistema único de información, recaudo y pago (SUIR), administrado por la Tesorería de la Seguridad Social (TSS).

Los ingresos gravados para el pago del INFOTEP son los mismos ingresos gravados para el calculo de la TSS, es decir, el calculo del INFOTEP se calcula en base al 1% de los ingresos declarados en la Tesorería de la Seguridad Social (Salarios, Comisiones y Vacaciones).

Partiendo del ejemplo de la nómina de la empresa Los Pioneros, SRL, el cálculo delINFOTEP para el 30 de marzo del 2018 seria:

Ingresos reportados TSS	266,202.00
Contribución al INFOTEP	1%
Gasto de INFOTEP	262.02

El registro del gasto contra Efectivo en Banco se puede hacer cuando se realiza el pago del INFOTEP dentro del mismo mes de la factura o registrar el gasto contra la cuenta INFOTEP por Pagar si el pago se realizara en el mes de abril.

Asiento contable del registro del pago gasto del INFOTEP.

LOS PIONEROS, SRL DIARIO GENERAL			
Fecha	**Cuentas**	**Debito**	**Crédito**
31/03/2018	Gastos de INFOTEP	262.02	
	@		
	Banco Popular		262.02
Para registrar pago del INFOTEP del mes de marzo 2018			

Asiento contable del registro gasto del INFOTEP si se va a pagar el mes siguiente:

LOS PIONEROS, SRL DIARIO GENERAL			
Fecha	**Cuentas**	**Debito**	**Crédito**
31/03/2018	Gastos de INFOTEP	262.02	
	@		
	INFOTEP por Pagar		262.02
Para registrar el INFOTEP por pagar del mes de marzo 2018			

Calculo del Salario de Navidad

El salario de Navidad es el salario 13 que se pagaba en virtud de la Ley 5235 de 1959, o sea, el doble sueldo.

Hay que aclarar que no es un regalo, por lo que es incorrecto llamarlo “Regalía Pascual” sino que es la doceava parte de un salario que se gana mes por mes, pero que se paga en una sola entrega en el mes de diciembre de cada año.

Todos los trabajadores tienen derecho al salario de navidad, ya sea que estén ligados a la empresa por un contrato por tiempo indefinido o ya sea que hayan sido contratados para la ejecución de una obra o la prestación de un servicio determinados.

También tienen derecho al salario de Navidad los trabajadores pagados a destajo o por labor rendida sin establecer ninguna exclusión (Art.219).

Los empleados que no haya prestado servicios durante todo el año, tiene derecho, pero sólo recibirá una proporción en relación con el tiempo trabajado (Art.220).

Los empleados despedidos justificadamente no pierden el derecho al salario de navidad, sea cual fuere la causa de terminación del contrato de trabajo, el trabajador conserva su derecho a recibir el salario de Navidad (Art.221).

El monto a pagar por salario de Navidad, es un salario mensual, esto es, si el empleado gana un salario de 10,000.00 pesos al mes, recibirá en el mes de diciembre 10,000.00 pesos más porconcepto de salario de Navidad (Art.219).

Por otro lado, el salario de navidad tiene un tope. El art.219 del Código de Trabajo establece que la suma a pagar por el empleador no debe exceder del monto de cinco salarios mínimos de ley. Por tanto, el empleado que gane un salario mensual que sobrepase los cinco salarios mínimos de ley, sólo recibirá por concepto de salario de Navidad la suma equivalente a cinco salarios mínimos de ley (Art.219).

En la actualidad…

La mayoría de las empresas en la Republica Dominicana para beneficiar a sus empleados le pagan el salario de navidad en base a la duodécima parte de los salarios ganados desde enero hasta diciembre, sin importar que dicho salario de navidad sobrepase los cinco salarios mínimos que establece el Artículo 219 del Código de Trabajo Ley 16-92

Ejemplo:

Si Juana Almonte recibió los siguientes salarios durante el año 2018

Meses	Salarios
Enero	30,000.00
Febrero	30,000.00
Marzo	30,000.00
Abril	30,000.00
Mayo	30,000.00
Junio	30,000.00
Julio	35,000.00
Agosto	35,000.00
Septiembre	35,000.00
Octubre	35,000.00
Noviembre	35,000.00
Diciembre	36,000.00
Total	391,000.00
Dividido entre 12	12
Salario de Navidad	32,583.33

LOS PIONEROS, SRL DIARIO GENERAL			
Fecha	**Cuentas**	**Debito**	**Crédito**
21/12/200X	Gastos de Salarios de Navidad	35,583.33	
	Banco Popular		35,583.33
Para registrar el pago del salario de navidad mediante cheque no.3840			

Calculo de Horas Extras

Deben aplicarse las reglas previstas en el Art. 34 del Reglamento 258-93 para la aplicación del Código de Trabajo y los Arts. 149, 203, 204 y 205 del Código de Trabajo Ley 16-92.

Artículo 34.- La determinación del valor de la hora normal de trabajo para los fines de liquidación y pago de las horas extras y de las horas de la jornada nocturna, se regirá por las siguientes reglas:

a) Cuando el salario es valorado por día, se dividirá el importe de este salario entre el número de horas de la jornada normal.
b) Cuando el salario es valorado por semana, se dividirá el importe del salario entre cinco y medio (5 1/2), y el cuociente se dividirá a su vez, entre el número de horas de la jornada normal.

c) Cuando el salario es valorado por quincena, se dividirá el importe del salario entre once puntos noventa y uno (11.91), y el cociente se dividirá, a su vez, entre el número de horas de la jornada normal.

d) Cuando el salario es valorado por mes, se dividirá el importe del salario entre veintitrés puntos ochenta y tres (23.83), y el cociente se dividirá, a su vez, entre el número de horasde la jornada normal.

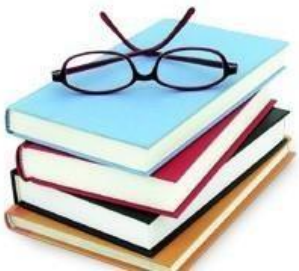
Art. 203. Los salarios correspondientes a horas extraordinarias de trabajo deben pagarse a los trabajadores en la siguiente forma:

1. Por cada hora o fracción de hora trabajada en exceso de la jornada y hasta sesenta y ocho horas por semana, con un aumento no menor del treinta y cinco por ciento sobre el valor de la hora normal;

2. Por cada hora o fracción de hora trabajada en exceso de sesenta y ocho horas por semana, con un aumento no menor de ciento por ciento sobre el valor de la hora normal.

En caso de que el salario del trabajador sea pagado por labor rendida, el valor de la hora normal de trabajo se determinará por el cociente que resulte de dividir el monto del salario devengado por el número de horas empleadas en dicha labor.

Art. 204. Los salarios correspondientes a las horas de la jornada nocturna deben pagarse a los trabajadores con un aumento no menor del quince por ciento sobre el valor de la hora normal.



Art. 205. Cuando por convención entre las partes, el trabajador preste servicios en un día declarado legalmente no laborable, recibirá como retribución el salario a que tiene derecho aumentado en un ciento por ciento.

La ley establece que se pagarán horas extras a partir de las 44 horas semanales. Eso lo indica elArt. 203 del CT. Sin embargo, la misma ley (Art. 147 del CT) establece que hay dos jornadas de trabajo ordinarias, una diaria de 8 horas y otra semanal de 44 horas.

Por esa razón, una parte de la doctrina (es decir, autores expertos en la materia) argumentaron que las labores en exceso de las 8 horas debían pagarse como si fuesen horas extras. Ese argumento se presentó en un pleito en los tribunales y llegó hasta la Suprema Corte de Justicia, estableciéndose la siguiente jurisprudencia: "La obligación del empleador de pagar un salario adicional a los trabajadores que laboren en exceso de la jornada ordinaria, no se inicia al vencimiento de la jornada máxima establecida sino a partir del vencimiento de esa jornada que normalmente agotan los trabajadores y que viene dada de las particularidades contractuales,en la especie se dio por establecido que la jornada normal era de 8 horas diarias y que a partir deesa cantidad laboraban horas extras siendo a partir de ese momento en que la empresa debía pagarel valor de las mismas con un sobreprecio" (3°SCJ 11 Sep. 2002, B. J. 1002, Pág. 566).

En su caso, - según la jurisprudencia citada – tendría que pagarle al empleado 4 horas extras (de cada día) con 35% de aumento. Además, las 12 horas de la jornada tendrán que pagarse con 15%de aumento, pues el Art. 149del CT dispone que si la jornada sobrepasa 3 horas nocturnas, las restantes horas se pagarán también con 15%.

Hay algo más: Usted dice que la jornada semanal es de 72 horas. Eso quiere decir que su empleado sólo está descansando un día a la semana. Eso quiere decir que las últimas 4 horas (dela hora 69 a la 72) se deben pagarse a un 100%.

Ejemplo de Cálculo de Horas Extras

Juan Pérez es operador de una máquina trituradora de la Empresa Cítricos Antillanos S.A. Devenga un salario mensual de RD$13,000.00 y su horario de trabajo es de lunes a viernes de 8:00 am a 5:00 pm., y los sábados de 8:00 am a 12:00 m

La ficha de horas extraordinarias presenta la siguiente información:

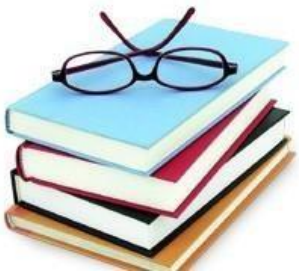
Ficha de Horas Extraordinarias							
Empleado: **Juan Perez**			Puesto: **Operadora de Maquina Trituradora**			Horas al 15%	10
Jornada de Trabajo: **8:00 am a 5:00 pm**			Salario Mensual		**13,000.00**	Horas al 35%	24
Fechas	Semana del: 08 al 14 de mayo del 2016					Horas al 100%	4
	08/05/2016	09/05/2016	10/05/2016	11/05/2016	12/05/2016	13/05/2016	14/05/2016
Dias de la semana	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
Feriado por:							
Detalle de Horas Extras		5:00am a 2:00pm	5:00pm a 7:00pm	5:00pm a 11:00pm	5:00pm a 9:00pm	5:00pm a 12:00pm	
Cantidad de Horas Extras		9	2	6	4	7	
Horas al 15% (nocturnas)		5		2		3	
Horas al 35% (Despues hora de salida contractual)		9	2	6	4	7	
Horas al 100% (Dias Feriados)							

Total horas trabajadas en la semana	72	Horas Extras al 15%, por encima del 35% para todas las horas extras trabajadas despues de las 9:00 pm
Horas normales en la semana según Articulo 147 del CT	44	Horas Extras al 35% para todas las trabajadas mayor de 44 y menor que 68 en la semana
Total horas extras trabajadas	28	Horas Extras al 100% para las por encimas de las 68 horas en la semana
Horas en Exceso menor de 68 horas al 35%	24	Horas Extras al 100% para las trabajadas en los dias feriados
Horas en Exceso mayor de 68 horas al 100%	4	

Paso 1: Determinamos el salario por horas.

Como el salario ganado por el empleado es mensual, dividimos el salario entre 23.83 que nos dará como resultado el salario promedio diario. Para el salario por horas, dividimos el salario promedio diario entre las 8 horas que trabaja el empleado.

Salario mensual	RD$13,000.00
Promedio de días en mes (Art. 34 Regl. 258-93)	23.83
Salario diario	545.53
Horas jornada laboral	8
Salario por hora	RD$ 68.19



Paso 2: Calculo de las horas Extras

Porcentajes de HE	Salario por Hora	35%	15%	Valor de la Hora Extra	Cantidad de Horas Extras trabajadas	Horas Extras a Pagar
	A	B = (A x 35%)	C = (A + B) x 15%	D= A+B+C	E	F = (D x E)
Horas extras al 35 % mas 15% (nocturnas)	$68.19	$ 23.87	$ 13.81	$105.9	10	1,058.65
Horas extras al 35%	$68.19	$ 23.87		$92.06	14	1,288.79
Horas extras al 100% (*)	$68.19			$68.19	4	272.76
TOTALES					28	2,620.20

En cuanto al cálculo de las horas extras al 100%, para sacar el 100% de RD$68.19, el número 100 es el "tanto por ciento", y por eso multiplicamos 100 x 68.19 = 6,819.00 ÷ 100 = RD$68.19, que será el valor del 100% aplicable por trabajar en las horas de descanso. No hay que añadirle el valor del salario normal por hora de (RD$68.19) pues eso ya está incluido en el pago del mes.

El cálculo incorrecto de las horas extras al 100% sería como sigue:

Salario hora: (RD$68.19) x horas al 100% : (4) = RD$272.76 + RD272.76 que recibe el empleado por las 4 horas en su sueldo mensual = RD$545.52

LOS PIONEROS, SRL DIARIO GENERAL			
Fecha	**Cuentas**	**Debito**	**Crédito**
30/04/200X	Gastos de Horas Extras	2,620.20	
	Banco Popular		2,620.20
Para registrar el pago de la horas extras mediante cheque no.3501			

Calculo de la Bonificación

De seguro han escuchado de la bonificación y de seguro muy pocos de ustedes no la han recibido, de manera que les gustaría saber cuáles son las empresas que están obligadas a otorgar a sus trabajadores una participación en los beneficios obtenidos, es decir, la bonificación.

En principio, todas las empresas, con excepción de: Las empresas agrícolas, agrícola-industriales, industriales, forestales y mineras durante sus primeros tres años de operaciones, salvo acuerdo en contrario.

Obsérvese que en la enumeración no se nombra a las empresas comerciales, razón por la cual éstas deben otorgar la participación si en sus primeros tres años de operaciones si obtienen beneficios.

- Las empresas agrícolas cuyo capital no exceda de un millón de pesos.

- Las empresas de zonas francas (Art.226 del Código de Trabajo de la República Dominicana).

Por otro lado, deben saber que todos los trabajadores tienen derecho a la participación en los beneficios de la empresa, siempre y cuando sean contratados por tiempo indefinido.

En consecuencia, los trabajadores contratados por cierto tiempo o para una obra o servicio determinados no gozan de este derecho (Art.223 Código de Trabajo).

Ahora bien, los beneficios deben pagarse si la empresa al cierre de su año fiscal obtiene beneficios o utilidades, Si no los ha obtenido, la obligación desaparece.

Por otro lado, si hay beneficios, la participación debe pagarse a los trabajadores a más tardar entre los noventa y los ciento veinte días después del cierre de cada ejercicio económico de la empresa (Art.224).

El monto a pagar por la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa esequivalente al diez por ciento de las utilidades o beneficios netos anuales que haya obtenido la empresa al cerrar su año fiscal o comercial (Art.223).

Para distribuir ese diez por ciento entre todos los trabajadores por tiempo indefinido, debe ser por medio de la siguiente escala: cuarenta y cinco días de salario ordinario si el trabajador ha prestado servicios por menos de tres años, y de sesenta días de salario ordinario si el trabajador ha prestado servicios por tres o más años (Art.223).

Recuerde que el salario ordinario no es más que el salario diario (su salario mensual entre 23.83) ejemplo:
Si Juana devenga un salario mensual de 10,000.00 / 23.83 = 419.64

Los 419.64 es su salario ordinario.

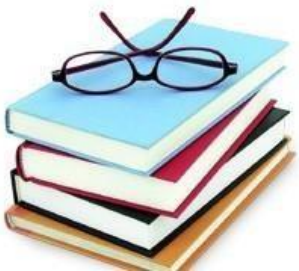
Para aquellos trabajadores que no han prestado servicios durante todo el año, es decir los cancelados durante el año fiscal, recibirán a título de participación una suma proporcional al salario del tiempo trabajado (Art.223).

Ahora bien, vamos a ver cómo realizar los cálculos para los trabajadores que han permanecidos todo el año y aquellos que solo trabajaron unos meses para la empresa:

Para que nuestro ejemplo sea más comprensible vamos a considerar 5 empleados activo al final de año fiscal y 2 inactivo.

Y vamos a suponer que nuestra empresa ha generado una utilidad neta de 2, 200,000.00

2, 200,000.00 x 10% = 220,000.00



220,000.00 es el monto que tengo disponible para pagar a mis empleados por concepto de bonificación.

Entonces tengo una lista de mis empleados con los años que tienen en la empresa de la siguiente manera:

Empleados	Salarios	Tiempo
Juana Almonte	10,000.00	2 años
Luís Domínguez	15,000.00	3 años
Eduardo Gómez	10,000.00	5 años
Pedro Hernández	18,000.00	1 años
Manuel Martínez	20,000.00	10 años

También tengo los empleados que trabajaron en la empresa en el año pero que ya no están:

Empleados	Salarios	Tiempo
Carlos López	15,000.00	5 meses
Fermín Santos	10,000.00	2 meses

Entonces aplico la escala según ley de 45 días para los que tienen menos de tres años y 60 días para los que tienen más:

Empleados	Salarios	Tiempo	Días según Ley
Juana Almonte	10,000.00	2 años	45
Luís Domínguez	15,000.00	3 años	60
Eduardo Gómez	10,000.00	5 años	60
Pedro Hernández	18,000.00	1 años	45
Manuel Martínez	20,000.00	10 años	60
Carlos López	15,000.00	5 meses	45
Fermín Santos	10,000.00	2 meses	45

Ahora realizamos la siguiente fórmula para determinar la bonificación:

Paso 1

Dividimos el salario mensual entre 23.83 y el resultado lo multiplicamos por los días según ley. y para ellos vamos a tomar a Juana Almonte

10,000.00 / 23.83 = 419.64

419.64 x 45 días = 18,883.80

Luís Domínguez

15,000.00 / 23.83 = 629.46

629.46 x 60 días = 37,767.60

De esta manera los hacemos con cada uno de los empleados y tenemos lo siguiente:

Empleados	Salarios	Tiempo	Días según Ley	Bonificación	Status
Juana Almonte	10,000.00	2 años	45	18,883.76	Activo
Luís Domínguez	15,000.00	3 años	60	37,767.52	Activo
Eduardo Gómez	10,000.00	5 años	60	25,178.35	Activo
Pedro Hernández	18,000.00	1 años	45	33,990.77	Activo
Manuel Martínez	20,000.00	10 años	60	50,356.69	Activo
Carlos López	15,000.00	5 meses	45	28,325.64	Inactivo
Fermín Santos	10,000.00	2 meses	45	18,883.76	Inactivo
	98,000.00			**213,386.49**	

Obsérvese que los empleados inactivos fueron considerados con las mismas políticas.

El total de bonificación disponibles fue de 220,000.00 y el pagado es de 213,386.49

220,000.00 – 213,386.49 = 6,613.51 este restante, la empresa no está obligada a distribuirlo pues ya cumplió con la ley de 45 y 60 días a sus empleados y como vemos en el ejemplo todos han sido beneficiados activos e inactivos.

Pero qué pasaría si el 10% de la utilidad fuera menos de 213,386.49 que es el cálculo según ley de los 45 y 60 días por el salario ordinario.

Vamos a suponer que la utilidad neta fue de 1, 900,000.00

1, 900,000.00 x 10% = 190,000.00

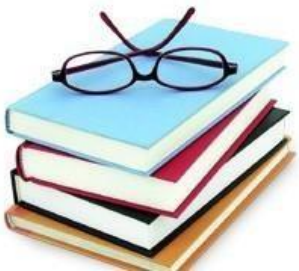
Y que hemos realizados nuestros cálculos y no tenemos para distribuirlos según ley. Entonces hacemos los siguientes:

Paso 2

Determinamos el monto total de la nómina, que en nuestro caso serían 98,000.00 y dividimos el monto disponible para bonificación 190,000.00 entre la nómina 98,000.00.

190,000.00 / 98,000.00 = 1.94

1.94 es el factor de distribución para la bonificación



Empleados	Salarios	Tiempo	Factor Ditribu.	Bonificación	Status
Juana Almonte	10,000.00	2 años	1.94	19,387.76	Activo
Luís Domínguez	15,000.00	3 años	1.94	29,081.63	Activo
Eduardo Gómez	10,000.00	5 años	1.94	19,387.76	Activo
Pedro Hernández	18,000.00	1 años	1.94	34,897.96	Activo
Manuel Martínez	20,000.00	10 años	1.94	38,775.51	Activo
Carlos López	15,000.00	5 meses	1.94	29,081.63	Inactivo
Fermín Santos	10,000.00	2 meses	1.94	19,387.76	Inactivo
	98,000.00			**190,000.00**	

Listo hemos repartido los 190,000.00 disponibles del el 10% de nuestra utilidad, pero se puede observar que ahora los empleados más viejos en la empresa recibieron menos y los que tienen menos años recibieron más.

En estos casos también podemos tratar a los empleados inactivos con menos privilegios. Los empleados inactivos ya no podemos tratarlos de la misma forma que los que están activos (a juicio del empleador), por tanto su salario mensual los multiplicamos por los meses trabajados y los dividimos entre los meses de año de la siguiente manera:

15,000.00 * 5 = 75,000.00 / 12 = 6,250.00

10,000.00 * 2 = 20,000.00 / 12 = 1,666.67

Ahora los empleados con más de 3 años en la empresa les asignamos factores mayores y los multiplicamos cada uno de los salario de la siguiente manera:

Empleados	Salarios	Tiempo	Factor Ditribu.	Bonificación	Status
Juana Almonte	10,000.00	2 años	1.89	18,900.00	Activo
Luís Domínguez	15,000.00	3 años	2.52	37,800.00	Activo
Eduardo Gómez	10,000.00	5 años	2.52	25,200.00	Activo
Pedro Hernández	18,000.00	1 años	1.89	34,020.00	Activo
Manuel Martínez	20,000.00	10 años	2.52	50,400.00	Activo
Carlos López	6,250.00	5 meses	1.89	11,812.50	Inactivo
Fermín Santos	1,666.67	2 meses	1.89	3,150.01	Inactivo
	80,916.67			**181,282.51**	

Ahora hemos distribuido nuestra bonificación de una forma más justa para nuestros empleados. Cuando el monto a distribuir no alcanza para hacerlo según ley entonces utilizamos factores que permitan realizar una distribución a nuestros empleados sin atropellar el derecho que tienen todos a recibir dicha participación en los beneficios.

Puede observase, que aún quedan 8,717.49 por distribuir: 190,000.00 – 181,282.49 = 8,717.49.

La empresa puede distribuir como le parezca este valor, está a opción de la empresa si quiere dar más de lo que dice o más de lo que debe.

En caso de que el trabajador entienda que el empleador no está cumpliendo con su obligación de otorgar la participación en los beneficios de la empresa, el trabajador puede dirigirse al Ministerio de Trabajo para que ésta solicite a la Dirección General del Impuesto sobre la Renta que disponga las verificaciones de lugar (Art.225).

Calculo de las Prestaciones Laborales

Las prestaciones laborales se pueden calcular ya sea por ser cancelado (Desahucio), despedido o que renunciemos (Desahucio por parte del empleado) de la empresa donde trabajamos.

Esto en términos legales se conoce como "Terminación del Contrato de Trabajo" entre las partes (Empresa-Trabajador).

En términos sencillos, lo cancelaron (lo botaron), usted no se sentía bien en la empresa y se fue (renunció) o en puede ser que le ofrecieran una oferta de trabajo mejor. Todos los casos mencionados anteriormente representan una terminación del contrato de trabajo y cuando esto sucede el empleador está obligado a pagar al trabajador una asistencia económica, prestaciones o los derechos adquiridos.

Para explicar cómo funciona todo el proceso vamos a realizar uno de nuestros métodos favoritos de explicación que consiste en preguntas y respuestas.

¿Cuáles son los casos en que el contrato de trabajo termina y el empleador está obligado a pagar al trabajador una asistencia económica?

Estos casos son:

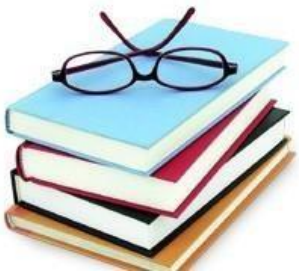
La muerte del empleador o su incapacidad física o mental, siempre que estos hechos conduzcan al cierre definitivo del negocio.

La muerte del trabajador o su incapacidad física o mental o inhabilidad para el desempeño de los servicios que se obligó a prestar.

La enfermedad del trabajador u otra causa justificada que le impida concurrir a sus labores por un período total de un año, desde el día de su primera inasistencia.

El agotamiento de la materia prima objeto de una industria extractiva.

La quiebra de la empresa, siempre que cese totalmente la explotación del negocio o el cierre o reducción definitiva de su personal, resultantes de falta de elementos para continuar la explotación u otra causa análoga, con la aprobación de la Secretaría de Estado de Trabajo (Art. 82).



¿En qué consiste la llamada asistencia económica?

Se trata de una suma que el empleador deberá pagar al trabajador que queda sin empleo por una de las causas señaladas en el artículo 82 del Código de Trabajo (enumeradas en la respuesta anterior) y la cual consiste en:

Cinco días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis;

Diez días de salario ordinario después de un trabajo continuo no menor de seis meses ni mayor de un año;

Quince días de salario ordinario por cada año de servicio prestado después de un año de trabajo continuo (Art. 82).

Como calcular lo mencionado, veamos:

Sueldo = 10,000.00 / 23.83 = 419.64

419.64 es el salario ordinario

419.64 x 5 = 2,098.20

2,098.20 es el monto a pagar por asistencia económica para el primer caso.

Sueldo = 10,000.00 / 23.83 = 419.64 x 10 = 4,196.39

4,196.39 es el monto a pagar por asistencia económica para el segundo caso.

Sueldo 10,000.00 / 23.83 = 416.64 x 15 = 6,294.59

6,294.59 es el monto a pagar por asistencia económica para el tercer caso.

¿En caso de muerte del trabajador, a quién le pagará el empleador la asistencia económica?

Deberá pagarse a la persona que el trabajador hubiere designado, sea ésta pariente o no. Esta designación la hará el trabajador mediante declaración escrita y firmada (si no sabe firmar estampará sus huellas digitales) hecha ante un Notario o ante la Secretaría de Estado de Trabajo. Hacerla ante la Secretaría de Estado de Trabajo resulta mejor porque el trabajador no tendrá que pagar un solo centavo. Es conveniente que el trabajador entregue copia de su declaración a la persona designada para recibir la asistencia económica y otra copia al empleador (Art.82).

¿Qué es el desahucio?

Es el acto por el cual el empleador o el trabajador, mediante aviso previo y sin alegar causa, ejerce el derecho de poner término a un contrato de trabajo por tiempo indefinido (Art. 75).

¿Cuáles son las obligaciones que debe cumplir el empleador que ejerce el desahucio?

Debe dar aviso previo al trabajador (preaviso) y pagarle el auxilio de cesantía
(Art. 76 y 80).

¿Cuáles son las obligaciones que debe cumplir el trabajador que ejerce el desahucio?

Debe dar aviso previo al empleador (preaviso) (Art. 76).

¿Qué es el aviso previo o preaviso?

Es un aviso que se da a la parte que va a sufrir el desahucio, informándole que se va a dar por terminado el contrato de trabajo (Art. 76).

¿Con qué tiempo de anticipación debe darse este aviso?

Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de siete días de anticipación;

Después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de un ano, con un mínimo de catorce días de anticipación;

Después de un año de trabajo continuo, con un mínimo de veintiocho días de anticipación (Art. 76).

¿Durante el plazo del preaviso sigue vigente el contrato?

Sí. Por consiguiente, el empleador debe seguir pagando el salario y el trabajador debe seguirprestando sus servicios con diligencia y esmero. Sin embargo, durante el plazo del preaviso el trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de dos medias jornadas a la semana (Art. 78).

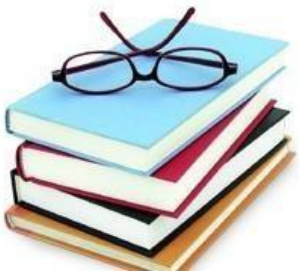
¿Y qué sucede si la parte que ejerce el desahucio no se lo avisa previamente a la otra?

Si esto sucede, se deberá pagar una indemnización equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante el plazo que se ha omitido, esto es, siete, catorce o veintiocho días de salario ordinario según el tiempo de vigencia del contrato (Art. 79).

En la práctica es frecuente que el empleador ponga fin al contrato de inmediato y sin aviso previo, caso en el cual deberá pagar la indemnización sustitutiva que indica el artículo 79. Si el trabajador ejerce el desahucio y omite el plazo del preaviso, también deberá pagar esta un sustitutivo.

¿Qué es el auxilio de cesantía?

Es una indemnización que el empleador que ejerce el desahucio debe pagar al trabajador (Art. 80).



¿Si es el trabajador que ejerce el desahucio, debe el empleador pagarle el auxilio de cesantía?

No. El trabajador que ejerce el desahucio, o como se dice en la práctica, el trabajador que renuncia a su empleo, no tiene derecho al auxilio de cesantía. Sin embargo, por acuerdo entre las partes o por decisión del empleador, podría recibir el auxilio de cesantía.

¿Cuál es el importe o monto del auxilio de cesantía?

El importe o monto del auxilio de cesantía es el siguiente:

Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, una suma igual a seis días de salario ordinario; Después de un trabajo continuo no menor de seis meses ni mayor de un año, una suma igual a trece días de salario ordinario;

Después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, una suma igual a veintiún días de salario ordinario, por cada año de servicio prestado;

Después de un trabajo continuo no menor de cinco años, una suma igual a veintitrés días de salario ordinario, por cada año de servicio prestado.

Toda fracción de un año, mayor de tres meses, debe pagarse de conformidad con lo dicho en los párrafos primero y segundo de esta respuesta (Art. 80).

¿Y los años que se hayan trabajado con anterioridad a la vigencia del nuevo Código de Trabajo (antes del 17 de junio de 1992), también deben pagarse conforme a las reglas explicadas en la pregunta anterior?

No. Los años trabajados con anterioridad a la vigencia del nuevo Código de Trabajo (antes del 17 de junio de 1992) deben pagarse en base a quince días de salario ordinario por cada año deservicio prestado (Art. 80).

¿Qué plazo tiene el empleador para pagar al trabajador las indemnizaciones por omisión del preaviso y por el auxilio de cesantía?

Diez días, a contar de la fecha de terminación del contrato (Art. 86).

¿Y si el empleador no paga estas indemnizaciones en el plazo de diez días, qué sucedería?

En este caso, el empleador deberá pagar una suma igual a un día del salario devengado por el trabajador por cada día de retardo en pagar las mencionadas indemnizaciones (Art. 86).

¿Qué debe hacer el trabajador que no recibe en el plazo de diez días a contar de la fecha de terminación de su contrato las indemnizaciones que le corresponden por omisión del preaviso y por el auxilio de cesantía?

Lo más conveniente es que el trabajador visite la Secretaría de Estado de Trabajo (Departamento de Inspección del Trabajo, en la primera planta) para que se cite al empleador y se trate de queéste pague voluntariamente las sumas adeudadas.

Si el empleador no asiste a la cita o se niega a pagar voluntariamente lo adeudado, el trabajador debe dirigirse de inmediato a un abogad para intentar una demanda y reclamar ante los tribunales de trabajo los derechos que le correspondan.

¿Qué tiempo tiene el trabajador para reclamar las indemnizaciones por omisión del preaviso o por el auxilio de cesantía?

Tiene un plazo de dos meses, a contar de la fecha de terminación de su contrato (Art. 702, ordinal 2).

¿Puede el empleador descontar o deducir alguna suma de lo que corresponde al trabajador por concepto de las indemnizaciones por omisión del preaviso y por el auxilio de cesantía?

No puede haber descuento -o deducción por concepto del impuesto sobre la renta, ya que estas indemnizaciones no están sujetas al pago de dicho impuesto.

Sin embargo, el empleador puede cobrarse de las indemnizaciones que paga, lo que le deba el trabajador.

Asimismo, podrá descontar lo que deba el trabajador al Banco de los Trabajadores (Art. 86).

¿Qué es el despido?

Es la terminación del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del empleador (Art. 87).

¿Qué diferencias hay entre el despido y el desahucio?

En el desahucio, el empleador pone fin al contrato de trabajo aunque el trabajador no haya cometido una falta, siempre que pague el aviso previamente su decisión (si no lo hace debe pagaruna indemnización por omisión de preaviso) (Art.79).

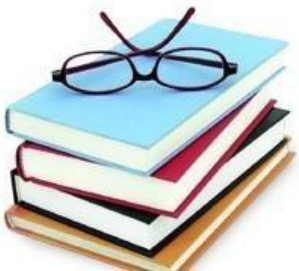
En el despido, el empleador pone fin al contrato del trabajo, alegando que el trabajador incurrió o cometió una falta o culpa.

¿Puede el empleador despedir al trabajador por cualquier falta o culpa?

No. El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo despidiendo al trabajador si éste incurre o comete una de las faltas o culpas que señala el Código de Trabajo en su artículo 88.

¿Qué debe hacer el trabajador cuyo empleador le dice que está despedido o que se vaya de la empresa o que no vuelva más o que le impide el ingreso al establecimiento?

Debe de inmediato visitar al Ministerio de Trabajo y solicitar:



a) que se le redacte una comunicación que depositará en el Departamento de Correspondencia del Ministerio de Trabajo, en la cual pedirá se le expida una certificación en que se diga si el empleador comunicó o no el despido y en qué fecha lo hizo.

b) que se envíe un inspector de Trabajo a la empresa para que confirme con el empleador si ha ejercido o no el despido.

¿Cuál es el próximo paso que debe dar el trabajador? Dirigirse donde un abogado o a una confederación o central de trabajadores para intentar una demanda judicial contra el empleador por causa de despido injustificado.

¿Qué tiempo tiene el trabajador para intentar esta demanda?

Tiene un plazo de dos meses, a contar de la fecha de terminación de su contrato, esto es, del día en que el empleador le dijo que estaba despedido (Art. 702, ordinal l).

Si no intenta la demanda en este plazo pierde todos sus derechos.

¿Qué sucede si el tribunal declara justificado el despido ejercido por el empleador?

Que el contrato de trabajo habrá terminado y el empleador no tendrá que pagar ni la indemnización por omisión del preaviso, ni el auxilio de cesantía (Art. 94) ni la indemnización compensadora por vacaciones no disfrutadas (Art. 184).

Sin embargo, conserva su derecho a recibir los salarios devengados y no pagados; la proporción del salario de Navidad (Art. 221); y la proporción de la participación en los beneficios de la empresa, lo que en la práctica se llama bonificación.

¿Y qué pasa si el tribunal declara injustificado el despido ejercido por el empleador?

En este caso el contrato de trabajo termina, pero el empleador tendrá que pagar al trabajador determinados valores o sumas, conforme a las reglas siguientes:

- si el contrato de trabajo es por tiempo indefinido, el trabajador recibirá la indemnización por omisión del preaviso, el auxilio de cesantía y los salarios que se vencieren durante el litigio, sin pasar de seis meses;

- si el contrato de trabajo es por cierto tiempo o para una obra o servicio determinados, el trabajador recibirá la mayor suma entre el total de salarios que faltare hasta el vencimiento del plazo o hasta la conclusión del servicio o la obra convenidos y la suma que habría recibido en casode desahucio, además de los salarios que se vencieron durante el litigio, sin exceder de seis meses (Art. 95).

Bien, hemos visto todas las leyes que comprenden el código de trabajo para la terminación del contrato de trabajo, es decir, el paquete que tiene las prestaciones.

Ahora vamos a ver cada uno de los casos mencionados anteriormente en la práctica.

Maria Eridania y Eridania Maria son dos amigas que laboraban en la empresa Los Pioneros SRL. Ambas amigas se desempeñan como Asistente Administrativa para el Director de Mercadeo y para el Director de Operaciones. Las dos ganan un salario de 30,000 pesos mensuales. Maria Eridania ingreso a la empresa el dia 01 de febrero del 2011 y Eridania Maria ingreso a la empresa el 01 de octubre del 2011. El dia 18 de mayo del 2018, al final del dia, Maria Eridania fue desahuciada, por lo que su amiga Eridania Maria decide renunciar el mismo día para ambas asociarse y emprender un nuevo negocio juntas. Ambas no habían tomado sus últimas vacaciones. Maria Eridania no le fue preavisado su desahucio. Eridania María si preaviso su desahucio, pero la empresa decidio que podía irse el mismo día en que presentó su renuncia.

Calculo del Salario Diario

El salario diario sale de sumar los sueldos que percibió el empleado en los últimos doce meses y dividirlo entre 12, esto da como resultado el salario promedio. Si el empleado a parte de su salario percibió comisiones, se suman las ultimas doce comisiones y se dividen entre 12 para determinar la comisión promedio. El salario y comisiones promedio calculadas se suman y se divide entre el coeficiente de los días promedios diario. Es el coeficiente determinado por el Ministerio de Trabajo para determinar el Salario Diario. Si es mensual 23.83, Si es quincenal 11.91 Si es semanal 5.5

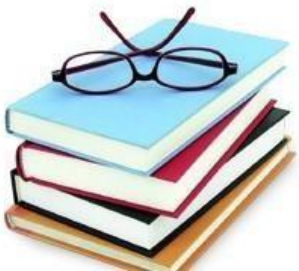
Importante…

Si el salario cambio durante los últimos doce meses se debe colocar los salarios y el número de meses en que se cobró el mismo. Ejemplo: Salario de Enero a Octubre: RD$10,000.00, Salario de Noviembre a Diciembre: RD$11,000.00

Mensual	Meses	Total
10,0000	10	100,000.00
11,0000	2	22,000.00
TOTAL		122,000.00

Si se cobró varios salarios, se debe separar los meses, pero nunca pueden la sumatoria de los mismos pasar de 12 meses

Calculo Salario promedio Diario			
Empleada: Maria Eridania (Desahucio)		Empleada: Eridania Maria (Renuncia)	
Salario Promedio Mensual	30,000.00	Salario Promedio Mensual	30,000.00
Dividido entre Coeficiente promedio diario (Mensual)	23.83	Dividido entre Coeficiente promedio diario (Mensual)	23.83
Salario Promedio Diario	**1,258.92**	**Salario Promedio Diario**	**1,258.92**



Calculo del Tiempo de trabajado en la empresa

Calculo Del Tiempo Trabajado			
Empleada: Maria Eridania (Desahucio)		Empleada: Eridania Maria (Renuncia)	
Fecha de Salida	18/05/2018	Fecha de Salida	18/05/2018
Fecha de Entrada	01/02/2011	Fecha de Entrada	01/10/2011
Tiempo Trabajo	**18 días, 3 meses y 7 años**	**Tiempo Trabajo**	**18 días, 7 meses y 6 años**

Calculo del Preaviso

Es el aviso que se da a la parte que va a sufrir el desahucio, informándole que se va a dar por terminado el contrato de trabajo. (Art. 76). Si la parte que ejerce el desahucio no se lo avisa previamente a la otra, se deberá pagar de la siguiente manera: De 3 a 6 meses = 7 días, de 6 a 12 meses = 14 días y más de 1 año = 28 días.

CALCULO DE PREAVISO		
Empleada: Maria Eridania (Desahucio)		**Empleada: Eridania Maria (Renuncia)**
Tiempo en la empresa	18 días, 3 meses y 7 años	No aplica el Preaviso ya que la empleada renuncio.
A) Salario Promedio Diario	**1,258.92**	
B) Días de Preaviso (Mas de un año)	28 días	
Monto Preaviso (A x B)	**35,249.69**	

Calculo Cesantía

El auxilio de cesantía es una indemnización que el empleador que ejerce el desahucio debe pagaral trabajador. (Art.80)

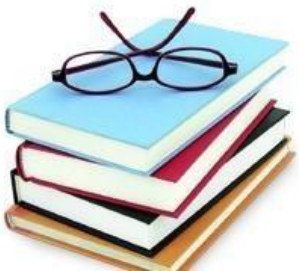
De 3 a 6 meses= 06 días
De 6 a 12 meses = 13 días
De 1 a 5 años = 21 días.
Más de 5 años = 23 días por cada año de servicio prestados.

CALCULO DE CESANTIA		
Empleada: Maria Eridania (Desahucio)		**Empleada: Eridania Maria (Renuncia)**
Tiempo en la empresa	18 días, 3 meses y 7 años	No aplica la Cesantía ya que la empleada renuncio.
A) Salario Promedio Diario	**1,258.92**	
B) Días de Cesantia 7 años x 23 dias = 161 días 3 meses y 17 dias = 6 días	**167 días**	
Monto Cesantía (A x B)	**210,239.19**	

Calculo de las Vacaciones

Las vacaciones pueden considerarse como un periodo de descanso o reposo que con disfrute de salario se concede anualmente al trabajador (Art.177). El trabajador adquiere su derecho a vacaciones cada vez que cumpla un año de servicio ininterrumpido en una empresa. (Art.178). Para el cálculo de las vacaciones solo se toma el último salario que percibió el trabajador y se paga conforme a esta regla:

Más de cinco meses de servicios, 6 días;
Más de seis meses de servicios, 7 días;
Más de siete meses de servicio, 8 días;
Más de ocho meses de servicio, 9 días;
Más de nueve meses de servicio, 10 días;
Más de diez meses de servicios, 11 días;
Más de once meses de servicios, 12 días;
De uno a cinco años, 14 días;
Mayor de cinco años, 18 días.



CALCULO DE VACACIONES *(Ambas no habían tomado sus últimas vacaciones)*			
Empleada: Maria Eridania (Desahucio)		**Empleada: Eridania Maria (Renuncia)**	
Tiempo en la empresa	18 días, 3 meses y 7 años	Tiempo en la empresa	18 días, 7 meses y 6 años
a)Vacaciones cumplida al 01 de febrero 2018 (18 días x 1,258.92) (***Tiene más de cinco años en la empresa) Ver regla***	**22,660.51**	a)Vacaciones cumplida al 01 de octubre 2017 (18 días x 1,258.92) (***Tiene más de cinco años en la empresa) Ver regla***	**22,660.51**
b) Proporción de Vacaciones: No aplica porque no hay más de cinco meses desde el 01 de febrero 2018 hasta el 18 de mayo del 2018. Ver regla	**0.00**	b)Proporción de Vacaciones: Desde noviembre de 2017 hasta el 18 de mayo del 2018: (18 días y 7 meses = 8 días x 1,258.92) Ver regla	**10,071.34**
Monto Vacaciones (A + B)	**22.660.51**	**Monto Vacaciones (A + B)**	**32,731.85**

Calculo Salario de Navidad

Es la duodécima parte de la sumatoria de los sueldos y/o comisiones que se les paga a los trabajadores durante el año. El salario de Navidad se hace efectivo a más tardar el veinte de diciembre de cada año.

Debemos de determinar el ingreso total que percibió el empleado desde el 01 de enero hasta la fecha en que termino el contrato de trabajo. Dicho ingreso, dividido entre 12 nos dará el Salario de Navidad.

El 18 de mayo del 2018 fue la fecha en que las empleadas salieron de la empresa, por lo que debemos calcular cual fue el ingreso ganado desde el 01 de enero al 18 de mayo del 2018, o lo que sería lo mismo decir, el ingreso ganado en cuatro meses y 18 días (4 meses= Enero-Abril, 18 días= Del 1 al 18 de mayo).

El salario mensual de ambas empleadas es de 30,000.00, por lo que:

1. De enero a abril son 4 mes x 30,000.00 = 120,000.00

Como la empresa paga quincenal, es decir, los días 15 y los días 30 o 31 según el mes,

2. Del 1 al 15 de mayo = 15,000.00

¿Como calculamos los tres días de salario pendiente (del 16 al 18 de mayo) que trabajaron ambas empleadas, los cuales hay que pagárselos y que a la vez forman parte de la base de ingresos percibidos para el cálculo del Salario de Navidad?

Dividimos el Salario mensual entre los 31 días que tiene el mes de mayo y luego multiplicamos el resultado por los tres días de salario pendientes * (Del 16 al 18 de mayo)

3. 30,000.00 / 31 dias = 967.74 x 3 dias = 2,903.22

CALCULO SALARIO DE NAVIDAD PARA AMBAS EMPLEADAS	
1. Ingresos desde Enero a abril 2018	120,000.00
2. Del 01 al 15 de mayo 2018	15,000.00
3. Del 16 al 18 de mayo 2018	2,903.22
Total Sueldo ganado 2018	**137,903.22**
Salario de Navidad (Sueldo ganado / 12)	**11,491.94**

Importante…

* **Salario Pendiente**

Este caso se da cuando un empleado es despedido, es desahuciado o renuncia en un día después de pagada la primera o segunda quincena, es decir, despues del 15 de cada mes o despues del 28, 30 o 31 según sea el caso del mes calendario.

Ejemplo: **Si el empleado fue desahuciado un 19 del mes de febrero del 20XX, en el entendido de que la quincena del 01 al 15 de febrero ya el empleado la cobro, le quedan pendiente de pago 4 dias (del 16 al 19 de febrero). Si el empleado gana mensual 10,000.00, para determinar cuál es el salario diario, dividimos los 10,000.00 entre 28 dias que tiene febrero.**

Nota: Para el cálculo del salario diario, cuando se trata de salario pendiente, no se toma el coeficiente del 23.83 porque este es usado exclusivamente para el cálculo del Preaviso, Cesantía y vacaciones.

Calculo Salario Pendiente de los 4 días

10,000.00 / 28 días = 357.14 x 4 días = 1,428.55

¿Porque no podemos usar el coeficiente del 23.83 para el cálculo del Salario Pendiente?

Imaginemos que un empleado que gana 20,000.00 fue desahuciado el dia 28 del mes de julio del 20XX. Se entiende que quincenal el empleado gana 10,000.00

Calculo Incorrecto

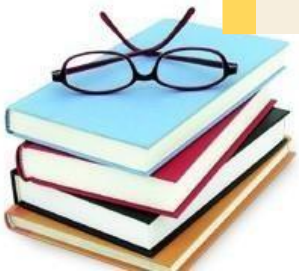
Días de salarios pendiente (Del 16 al 28 de Julio) = 13 dias

Salario promedio diario 20,000.00 / 23.83 = 839.28 x 13 dias = 10,910.64

Si se observa, no tiene sentido que si el empleado cobra quincenalmente 10,000.00 por 13 dias se le pague 10,910.64, es decir, 910.64 pesos por encima.

Calculo Correcto

Días de salarios pendiente (Del 16 al 28 de Julio) = 13 días



Salario promedio diario 20,000.00 / 31 días que tiene julio = 645.16 x 13 días = **8,387.08**

Para recordar…

Recordemos que el pago del Preaviso, la Cesantía y el Salario de Navidad están exentos de los descuentos de la Seguridad Social y del Impuesto Sobre la Renta.

Ahora bien, si en el cálculo de la liquidación por Prestaciones Laborales se incluyen pago de vacaciones y salario pendientes, se le deben de aplicar las deducciones de la Seguridad Social, es decir, el Seguro Familiar de Salud (SFS) y el Seguro de Vejez Discapacidad y Sobrevivencia (SVDS) tal como lo aprendimos en temas anteriores. Adicional a esto, si el monto que resulta de la suma de las vacaciones más el salario pendiente, menos los descuentos de la TSS da como resultado un monto mayor al ingreso exento del Impuesto Sobre la Renta, se debe hacer la retención de dicho impuesto tal y como lo aprendimos en temas anteriores.

LOS PIONEROS, SRL.

CÁLCULO DE PRESTACIONES LABORALES

Empleado: **MARIA ERIDANIA**

Cédula:

Puesto desempeñado: **ASISTENTE ADMINISTRATIVA**

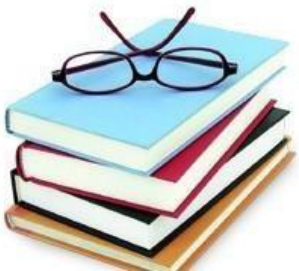
Salario promedio:	Mensual	Meses	Total
	30,000.00	12	360,000.00
Total			**360,000.00**

TOTAL **30,000.00** **/ 23.83**

	Promedio diario		1,258.92			
DESAHUCIO						
		Día	***Mes***	***Año***		
	Fecha de salida	18	5	2018		
	Fecha de entrada	1	2	2011		
	Tiempo de servicio:	**17**	**3**	**7**		
Preaviso :	(Art. 76)					
28		días	1,258.92	------->		35,249.69
Cesantía:	(Art. 80)					
167		días	1,258.92	------->		210,239.19
Vacaciones:	(Arts. 177, 180)					
18		días	1,258.92	------->		22,660.51
Total prestaciones laborales						*268,149.39*
Mas:						
Otros ingresos:	**Base**	**Tiempo**				**Total**
Salario 13 (Art. 219)	137,903.23	4 Meses 3 dias	Meses	11,491.94		
Salario pendiente	30,000.00	3	dias	2,903.23		*14,395.16*
TOTAL INGRESOS						**282,544.55**
Menos: Descuentos de Ley						
SFS	3.04%	777.14				
AFP	2.87%	733.68				1,510.82
**Total a pagar----------> **						**281,033.74**

LOS PIONEROS, SRL
ASIENTO CONTABLE

CUENTAS	DESCRIPCION CUENTA	DEBITO	CREDITO
610101	SUELDOS Y SALARIOS	2,903.23	
610102	VACACIONES	22,660.51	
610103	SALARIO 13	11,491.94	
610105	PREAVISO Y CESANTIA	245,488.88	
	@		
21070101	RETENCIONES AFP		733.68
21070102	RETENCIONES SFS		777.14



11010301	BANCO POPULAR		281,033.74
	TOTALES	282,544.55	282,544.55

LOS PIONEROS, SRL.

CÁLCULO DE PRESTACIONES LABORALES

Empleado: **ERIDANIA MARIA**

Cédula:

Puesto desempeñado: **ASISTENTE ADMINISTRATIVA**

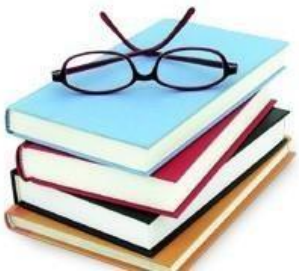
Salario promedio:	Mensual	Meses	Total
	30,000.00	12	360,000.00
Total			**360,000.00**

	TOTAL	**30,000.00**	**/ 23.83**
DESAHUCIO	Promedio		*1,258.92*

	diario				
		Día	***Mes***	***Año***	
	Fecha de salida	18	5	2018	
	Fecha de entrada	1	10	2011	
	Tiempo de servicio:	**17**	**7**	**6**	
Preaviso :	(Art. 76)				
		días	1,258.92	------->	0.00
Cesantía:	(Art. 80)				
		días	1,258.92	------->	0.00
Vacaciones:	(Arts. 177, 180)				
26		días	1,258.92	------->	32,731.85
Total prestaciones laborales					*32,731.85*

Mas:

Otros ingresos:	**Base**	**Tiempo**			**Total**
Salario 13 (Art. 219)	137,903.23	4 Meses 3 días	Meses	11,491.94	
Salario pendiente	30,000.00	3	días	2,903.23	*14,395.16*
TOTAL INGRESOS					**47,127.01**
Menos: Descuentos de Ley					
SFS	3.04%	1,083.31			
AFP	2.87%	1,022.73			2,106.03
**Total a pagar----------> **					**45,020.98**



LOS PIONEROS, SRL
ASIENTO CONTABLE

CUENTAS	DESCRIPCION CUENTA	DEBITO	CREDITO
610101	SUELDOS Y SALARIOS	2,903.23	
610102	VACACIONES	32,731.85	
610103	SALARIO 13	11,491.94	
	@		
21070101	RETENCIONES AFP		1.022.73
21070102	RETENCIONES SFS		1,083.31

11010301	BANCO POPULAR		45,020.98
	TOTALES	47,127.01	47,127.01