

## Concepto de salario ordinario para la determinación del preaviso y auxilio de cesantía.



Por considerarlo de interés y relevancia, a continuación presentamos un breve resumen de un criterio jurisprudencial reciente de la Sala de lo Laboral, Tierras, Contencioso Administrativo y Contencioso Tributario de la Suprema Corte de Justicia (la “Tercera Sala de la SCJ”), en sus atribuciones en materia Laboral.

Según el artículo 192 del Código de Trabajo de la República Dominicana (en lo adelante “CT”), salario “es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado. El salario se integra por el dinero en efectivo que debe ser pagado por hora, por día, por semana, por quincena o por mes al trabajador, y por cualquier otro beneficio que obtenga por su trabajo.” En ese mismo sentido, el salario ordinario percibido por el trabajador es el que el empleador debe tomar como base para el cálculo y pago de los derechos adquiridos (vacaciones, salario de navidad o regalía pascual y bonificación) y prestaciones laborales (preaviso y auxilio de cesantía) con motivo de la terminación de una relación laboral.

Mediante la Sentencia No. 521, de fecha 08 de octubre del año 2014, la cual puede visualizar en su totalidad en el siguiente URL: [http://www.poderjudicial.gob.do/consultas/consultas\\_sentencias/fallos\\_nuevos.aspx](http://www.poderjudicial.gob.do/consultas/consultas_sentencias/fallos_nuevos.aspx), la Tercera Sala de la SCJ complementó el criterio jurisprudencial que había venido aplicando en casos anteriores (*ver: sent. 24 de noviembre de 1999, B. J. núm. 1086; sent. 15 de noviembre de 2000, B. J. núm. 1086, pág. 732; sent. 16 de octubre de 2003, B. J. núm. 1103, págs. 981-995; sent. 21 de marzo 2012, B. J. núm. 1216, pág. 2045, caso Banco del Progreso Vs. Pedro Castillo*). La referida decisión delimitó el concepto de salario ordinario que es el punto de partida para el cálculo y pago de las prestaciones laborales como consecuencia de la terminación de un contrato de trabajo. Mediante la indicada sentencia, la Tercera Sala de la SCJ estableció que el salario ordinario es la retribución devengada por el trabajador como consecuencia de la prestación del servicio dentro de la jornada normal de trabajo, de manera constante y permanente en periodos no mayores de un mes. **En consecuencia, todas las retribuciones que el trabajador devengue por el hecho de su trabajo o en ocasión del mismo que no reúnan estas características deben ser catalogadas como “salarios extraordinarios” que no podrán ser computados para la determinación de las indemnizaciones del preaviso y el auxilio de cesantía.**

En síntesis, la Tercera Sala de la SCJ sentó el criterio de que para catalogarse como salario ordinario a ciertas sumas de dinero, se requieren de los siguientes elementos: a) que se gane dentro de la jornada normal de trabajo; b) que tenga su causa en la prestación de los servicios; c) que se reciba de modo constante y permanente; y d) que se cobre en periodos no mayores de un mes. Por consiguiente, de conformidad con la Sentencia No. 521 los salarios extraordinarios recibidos por los trabajadores, tales como las partidas recibidas por: posesión de grados de magister, planes de retiro, pagos de alquiler de vivienda, pagos de utilidades como agua, luz, teléfono, gas, pagos de semanas adicionales de trabajo, bonos de fin de año, bonos de recontratación, pagos de boletos aéreos a favor de los trabajadores, entre otros, no califican como salario ordinario, sino como herramientas derivadas del contrato, **NO FORMAN PARTE DEL SALARIO ORDINARIO QUE SE TOMARÁ EN CUENTA PARA LA DETERMINACIÓN Y/O CÁLCULO DEL PREAVISO Y AUXILIO DE CESANTÍA.**

**Nota aclaratoria:** *Éste documento contiene solo información general sobre el asunto tratado, por lo que el mismo no constituye una opinión legal de Russin Vecchi & Heredia Bonetti. Se recomienda buscar asesoría legal para cada caso particular.*