



El Salario y el Cálculo de las Prestaciones Laborales

Introducción

En el ámbito empresarial es de importancia cardinal conocer todos los costos que conllevan las relaciones con los trabajadores, no solo la nómina mensual, sino también, las demás obligaciones emanadas de las leyes laborales y de seguridad social, principalmente, porque los empleadores necesitan reglas claras que les brinden seguridad en su toma de decisiones, para perseguir el equilibrio entre el desarrollo de la empresa y el bienestar de sus colaboradores.

El cálculo de las prestaciones y derechos adquiridos¹, es uno de los aspectos que puede crear mayores confusiones o dificultades para los empleadores, al evaluar la terminación de una relación laboral, especialmente, en los casos de contratos de trabajos con remuneraciones sujetas a variaciones, que pueden existir por diferentes motivos, como, por ejemplo, pago de comisiones, bonos de desempeño o producción, así como por cualquier otra partida adicional convenida en la relación laboral.

Por una asesoría incorrecta, la terminación de un contrato de trabajo produce contingencias financieras y legales, que pueden desencadenar litigios o reclamaciones extrajudiciales, generando para las empresas costos no planificados. Por esto la importancia de conocer a plenitud cómo deben aplicarse las normas que determinan el salario ordinario para calcular de forma correcta las prestaciones laborales y derechos adquiridos, a lo que nos referimos a continuación.

Concepto jurídico del salario.

El derecho fundamental al trabajo es reconocido por la Constitución dominicana en su artículo 62, que tiene dentro de sus garantías el salario, el cual es identificado como uno de

¹ Albuquerque, R., *Derecho del Trabajo. Tomo II, El Empleo y El Trabajo* (2006), Ediciones Jurídicas Trajano Potentini, págs. 189-190: “[...] prestaciones laborales es el término comúnmente utilizado [...] para referirse al pago de las indemnizaciones por auxilio de cesantía y el plazo del desahucio que no se ha cumplido [...] califican de derechos adquiridos las sumas correspondientes al salario de Navidad, la participación del trabajador en los beneficios de la empresa y la compensación por vacaciones no disfrutadas”.

los tres elementos constitutivos clásicos de todo contrato laboral², siendo considerado por muchos doctrinarios como la esencia misma de este³.

El artículo 92 del Código de Trabajo define el salario como “la *retribución que el empleador debe pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado...*”, sin embargo, la continua discusión respecto a cuáles valores lo integran y cuáles quedan excluidos, sugiere una modificación conceptual, cuando analizamos que existen circunstancias en las que el trabajador podría resultar acreedor del salario aún en ausencia de una prestación de servicios⁴.

De esta forma, la retribución no se configura como una contraprestación condicionada a su efectividad, sino que más bien su obligatoriedad se ve conformada desde la potencialidad del servicio por el cual fue contratado el trabajador. Es así como “*El empresario o patrono debe el salario pactado o establecido con el trabajador cuando éste haya cumplido con la condición impuesta por el contrato, en el sentido de **poner a disposición del empresario, aunque éste no la utilice**, su actividad laboral [...]*”⁵.

Conforme al artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, el término salario “*significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar*”⁶.

² Código 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” [resaltado nuestro]; Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, Sentencia Núm. 1 del 24 de febrero de 2021: “El contrato de trabajo tiene tres elementos básicos, prestación de un servicio personal, subordinación y salario”.

³ Cabrera, Mata, F., El derecho al salario en Herrera Carbuccion, M.R., *Jurisprudencia Constitucional en Materia Laboral de la Suprema Corte de Justicia. Sentencias y Comentarios* (2015), pág. 478; Caballenas de Torres, G., *Diccionario de Derecho Laboral* (2001), Editorial Heliasta, págs. 520-521.

⁴ Cabrera, Mata, F., El derecho al salario en Herrera Carbuccion, M.R., *Jurisprudencia Constitucional en Materia Laboral de la Suprema Corte de Justicia. Sentencias y Comentarios* (2015), pág. 476: “Es justo aclarar que en el articulado que integra la norma, encontramos que la prestación efectiva del servicio deja de ser condición indispensable para recibir el salario, a cambio de lo cual se prefiere – incluso- censurar la inercia o voluntad del empleador, ante la disponibilidad del obrero; es decir, que en esas circunstancias excepcionales el empleador adeuda el salario, a pesar de que el trabajador no haya prestado el servicio para el cual fue contratado”.

⁵ Cabanella de Torres, G., *Compendio de Derecho Laboral* (2001), Editorial Heliasta, pág. 610. [resaltado nuestro].

⁶ Aprobado por el Congreso Nacional mediante Resolución núm. 5368 y promulgado el 10 de junio de 1960 (G.O. núm. 8484, del 21 de junio de 1960).

De lo antes señalado y de las disposiciones legales citadas, vemos la necesidad del legislador local de adecuar la norma laboral sobre el salario a la realidad actual para que pueda ajustarse a la tendencia mundial en la materia.

La figura del salario requiere necesariamente un análisis multidimensional, en el que se destaquen: (1) su aspecto económico, que expresa el precio del trabajo; (2) su aspecto obligacional, que incluye tanto lo pactado por las partes como lo explícitamente regulado por la normativa aplicable; y, (3) su aspecto social, que engloba consideraciones relativas a la dignidad humana, al adherírsele de forma extensiva una noción de fuente de ingreso que engloba los caracteres alimentarios, de subsistencia personal y familiar.

Su esencialidad y cotidianidad han llevado a la doctrina a reconocer un derecho al salario⁷, al punto de constituirse como una de las excepciones del principio de inembargabilidad del Estado⁸, claramente positivizado en nuestro ordenamiento jurídico⁹ y destacado tanto por nuestra Alta Corte de Casación al señalar que *“el salario es un derecho de carácter alimentario, ya que sirve para el sustento del trabajador y su familia, [...] derecho que [...] debe ser garantizado por todos los poderes públicos, mediante los mecanismos que ofrezcan al deudor la posibilidad de obtener su satisfacción y efectividad”*¹⁰, como por el propio constituyente, que destaca que *“todo trabajador tiene derecho a un salario justo y suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales [...]”*¹¹.

⁷ Cabrera, Mata, F., El derecho al salario en Herrera Carbuccia, M.R., *Jurisprudencia Constitucional en Materia Laboral de la Suprema Corte de Justicia. Sentencias y Comentarios* (2015), pág. 479: *“Con la abolición de la esclavitud, la persona que presta un servicio bajo la subordinación de otro cuenta con la prerrogativa no solo de exigir que la labor sea realizada en condiciones que no reduzcan su dignidad humana, sino también de percibir una contraprestación por el servicio brindado, lo que nos coloca ante lo que hemos denominado el Derecho al Salario”*.

⁸ Tribunal Constitucional, sentencia núm. TC/0170/16, de fecha 12 de mayo de 2016, citando la sentencia de la Suprema Corte de Justicia del 8 de febrero de 2012, pág. 20: *“esta inembargabilidad no podría hacerse valer ni oponerse a un crédito de naturaleza salarial, pues admitir lo contrario sería desconocer las garantías constitucionales que deben ofrecer los poderes públicos para que un derecho fundamental, como es el salario, pueda ser satisfecho y efectivo”*.

⁹ Código de Trabajo, Principio XII: *“Se reconocen como derechos básicos de los trabajadores, entre otros, la libertad sindical, el disfrute de un salario justo, la capacitación profesional y el respeto a su integridad física, a su intimidad y a su dignidad personal”* que, en conjunto al Principio V lo convierte en uno irrenunciable: *“Los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores, no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional. Es nulo todo pacto en contrario”*.

¹⁰ Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, Sentencia Núm.16 del 8 de febrero de 2012. Principales sentencias, página 1945.

¹¹ Constitución Dominicana, art. 62, numeral 9.

Es así como podemos resumir algunos de los elementos característicos del salario: 1) la derivación de un contrato laboral; 2) la multidimensionalidad; 3) la requerida certitud con respecto a un valor económico; 4) la dependencia directa a las regulaciones que establece el Código de Trabajo (CT) y las normativas complementarias sobre la periodicidad, el mínimo aprobado, la no discriminación, el tipo de moneda, las medidas de protección y demás elementos afines¹².

A continuación, nos referimos a cuáles partidas se excluyen y cuáles se integran al salario ordinario para el cálculo de las prestaciones laborales y derechos adquiridos.

El salario y el cálculo de las prestaciones laborales.

La determinación del salario ordinario para calcular las prestaciones laborales y derechos adquiridos se establece con base a las disposiciones del Código de Trabajo¹³, el cual establece que el importe del auxilio de cesantía, lo mismo que el correspondiente al preaviso, cuando se ha omitido, se calculará tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante el último año o fracción de un año que tenga de vigencia el contrato. Para estos cálculos sólo se tendrán en cuenta los salarios correspondientes a horas ordinarias.

Es por esto que, nuestra Suprema Corte de Justicia mantiene el criterio de que para los fines del cómputo de los derechos de los trabajadores solo debemos de tomar en cuenta el llamado salario ordinario y no las demás partidas que pertenecen al denominado salario extraordinario.

El salario ordinario es reconocido por nuestra Corte de Casación, como *“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”*¹⁴, por lo que *“todas las sumas que el trabajador devengue por el hecho de su trabajo o en ocasión del mismo que no reúnan estas características deben ser catalogadas*

¹² Albuquerque, R., *Derecho del Trabajo. Tomo II, El Empleo y El Trabajo* (2006), Ediciones Jurídicas Trajano Potentini, págs. 483-563.

¹³ Código de Trabajo, art. 85.

¹⁴ Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, Sentencia Núm. 4 del 28 de julio de 2021, citando la Sentencia del 24 de noviembre 1999, BJ. 1086, pág. 732.

como salarios extraordinarios que no podrán ser computados para la determinación de las indemnizaciones del preaviso y el auxilio de cesantía”¹⁵.

De forma particular, ha sido juzgado por nuestra Suprema Corte de Justicia, que quedan excluidas del salario ordinario, lo siguiente¹⁶: 1) horas extras, según el art. 85 del CT; 2) propina en hoteles y restaurantes, según el art. 197 del CT; 3) salario de Navidad, según el art. 219 del CT; 4) participación en las utilidades de la empresa¹⁷; 5) incentivo gerencial anual, bono anual, o cualquier pago que se hace una vez por año¹⁸; 6) viáticos y reembolso de gastos que estén soportados con la evidencia de que son auténticamente gastos en la ejecución del servicio prestado¹⁹; 7) uniformes, útiles y herramientas de trabajo²⁰; y, 8) subsidios de la seguridad social por enfermedad, accidentes o maternidad²¹.

En cambio, ha sido decidido por esa misma Alta Corte que sí forman parte del salario ordinario, además del sueldo fijo, lo siguiente: 1) las comisiones pagadas regularmente, según el art. 311 del CT; 2) cualquier salario por rendimiento pagado regularmente, bajo distintas denominaciones tales como incentivos, bonos de producción, etc.²²; 3) montos fijos por mantenimiento de vehículo²³; 4) dietas, rentas y alimentación del trabajador, que se otorguen con carácter permanente²⁴; y 5) bonos y primas por el costo de vida y alquiler de vivienda²⁵.

Conclusión.

¹⁵ Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, Sentencia Núm. 4 del 28 de julio de 2021, citando la Sentencia Núm. 25 del 27 de enero de 2016, B.J. 1262, pág. 1201.

¹⁶ Periódico Hoy, Consultorio Laboral (2010), [CONSULTORIO LABORAL \(hoy.com.do\)](http://hoy.com.do).

¹⁷ Suprema Corte de Justicia, Sentencia del 7 de agosto de 1956, B. J. 555, pág. 1607; Suprema Corte de Justicia, Sentencia del 9 de octubre de 1991, B. J. 971, pág. 1413.

¹⁸ Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, Sentencia del 18 de agosto de 1999, B. J. 1065, pág. 591.

¹⁹ Suprema Corte Justicia, Sentencia del 9 Mar. 1984, B. J. 880, pág. 585; Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, Sentencia del 14 de junio de 2000, B. J. 1075, pág. 631.

²⁰ Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, Sentencia del 29 de mayo de 2002, B. J. 1098, pág. 815.

²¹ Suprema Corte de Justicia, Sentencia del 22 de diciembre 1971, B. J. 733, pág. 3439.

²² Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, Sentencia del 7 de octubre 1998, B. J. 1055, pág. 458.

²³ Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, Sentencia del 1ro de mayo de 1999, B. J. 1062, pág. 681.

²⁴ Suprema Corte de Justicia, Sentencia del 9 de marzo de 1984, B. J. 880, pág. 585; Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, Sentencia del 14 de junio de 2000, B. J. 1075, pág. 631.

²⁵ Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia, Sentencia del 22 de mayo de 2002, B. J. 1098, Pág. 718.



Con el correcto conocimiento y abordaje en el tema objeto del presente estudio, ser capaz de determinar con claridad y seguridad el cálculo de las prestaciones laborales y los derechos adquiridos derivados de la terminación de un contrato laboral no es una quimera.

La identificación de los pagos que componen el salario ordinario y el tiempo en que son provistos a los trabajadores, son elementos esenciales, pero, aun así, los empleadores tienen en sus manos la importante tarea de identificar cualquier partida devenida por el trabajador durante el contrato de trabajo, para evitar confusión o interpretaciones desfavorables sobre cuáles partidas se consideran salarios ordinarios o no. De esta manera, se logra despejar cualquier duda al momento de evaluar las consecuencias de la terminación de una relación laboral.