

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE SANTIAGO

SEDE SANTIAGO, R.D.



MATERIA:

DERECHO LABORAL

GRUPO: DER-675-001

PROF: MARITZA DE LA CRUZ ARUDO

TEMA:

LEY NUM. 16-92 CODIGO DE TRABAJO

NOMBRE: EGUENS LOUIDOR

MATRICULA: 1-18-1156

SANTIAGO, REPÚBLICA DOMINICANA

4 DE ABRIL, 2021

Ley núm. 16-92, Código de Trabajo

Integrar las disposiciones que regulan los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, en el marco de la relación entre partes denominada contrato de trabajo. Está compuesto por una serie de principios fundamentales que anteceden los nueve libros que componen la norma, a saber: I. El contrato de trabajo; II. De la regulación privada de las condiciones de trabajo; III. De la regulación oficial de las condiciones ordinarias del contrato de trabajo; IV. De la regulación oficial de las condiciones de algunos contratos de trabajo; V. De los sindicatos; VI. De los conflictos económicos, de las huelgas y de los paros; VII. De la aplicación de la Ley; VIII. De la responsabilidad y de las sanciones; IX. Disposiciones finales.

El Art. 76. De este código establece que - La parte que ejerce el derecho de desahucio debe dar aviso previo a la otra, de acuerdo con las reglas siguientes:

- 1o. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de siete días de anticipación.
- 2o. Después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de catorce (14) días de anticipación.
- 3o. Después de un año de trabajo continuo, con un mínimo de veintiocho días de anticipación.

Art. 80. Establece que - El empleador que ejerza el desahucio debe pagar al trabajador un auxilio de cesantía cuyo importe se fijará de acuerdo con las reglas siguientes:

- 1o. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, una suma igual a seis días de salario ordinario.
- 2o. Después de un trabajo continuo no menor de seis meses ni mayor de un año, una suma igual a trece días de salario ordinario.
- 3o. 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.
- 4o. 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 los ordinales 1o. y 2o. de este artículo.

El cálculo del auxilio de cesantía que corresponda a los años de vigencia del contrato del trabajador anteriores a la promulgación de este Código, se hará en base a quince días de salario ordinario por cada año de servicio prestado.

Art. 177.- (Modificado por la Ley núm. 97-97, G.O. 9955, de fecha 31 de mayo de 1997). Establece que - Los empleadores tienen la obligación de conceder a todo trabajador un período de vacaciones de catorce (14) días laborables, con disfrute de salario, conforme a la escala siguiente:

1ro. Después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, catorce días de salario ordinario.

2do. Después de un trabajo continuo no menor de cinco años, dieciocho días de salario ordinario.

Las vacaciones pueden ser fraccionadas por acuerdo entre el trabajador y el empleador; pero, en todo caso, el trabajador debe disfrutar de un período de vacaciones no inferior a una semana.

Se prohíbe el fraccionamiento si el trabajador es menor de edad.

Art. 180.- Para la aplicación del artículo 179 rige la siguiente escala:

Trabajadores con más de cinco meses de servicios, seis días.

Trabajadores con más de seis meses de servicios, siete días.

Trabajadores con más de siete meses de servicios, ocho días.

Trabajadores con más de ocho meses de servicios, nueve días.

Trabajadores con más de nueve meses de servicios, diez días.

Trabajadores con más de diez meses de servicios, once días.

Trabajadores con más de once meses de servicios, doce días.

Art. 223. Establece que - Es obligatorio para toda empresa otorgar una participación equivalente al diez por ciento de las utilidades o beneficios netos anuales a todos sus trabajadores por tiempo indefinido.

La participación individual de cada trabajador no podrá exceder del equivalente a cuarenta y cinco días de salario ordinario para aquellos que hayan prestado servicios por menos de tres años y de sesenta días de salario ordinario para los que hayan prestado servicio durante tres o más años.

Cuando el trabajador no preste servicios durante todo el año que corresponde al ejercicio económico, la participación individual será proporcional al salario del tiempo trabajado.

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.

Sin embargo, en ningún caso el salario de navidad será mayor del monto de cinco salarios mínimos legalmente establecido.

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.