




GUÍA PARA FAMILIAS Y TUTORES

PROTECCIÓN EN MATERIA LABORAL PARA HIJOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO



PROTECCIÓN EN MATERIA LABORAL PARA HIJOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO

A veces, la vida cambia en un instante.

Un día hay risas, rutinas, seguridad. Al siguiente, todo se detiene. La tragedia ocurrida el 8 de abril de 2025 en la discoteca Jet Set dejó a muchas familias rotas... y a muchos niños sin mamá ni papá.

*Esta guía es la **tercera** publicación en el marco de una iniciativa de Pellerano & Herrera para apoyar a las familias afectadas por esta tragedia. Busca ofrecer información legal clara, confiable y accesible para quienes están a cargo del cuidado de niñas, niños y adolescentes en situación de orfandad. Aunque no sustituye la asesoría personalizada, brinda una orientación inicial segura sobre los pasos legales a seguir.*

Sabemos que el lenguaje jurídico a veces puede parecer frío o lejano. Pero hoy más que nunca, queremos acercarlo. Traducirlo. Humanizarlo. Porque esta no es solo una cuestión legal. Es una cuestión de amor, responsabilidad y compromiso con una nueva vida que sigue adelante... a pesar del vacío.

Esta guía está hecha para ti: abuela, tía, hermana, padrino, vecina, maestro o cualquier persona que hoy se pregunta cómo cuidar —legalmente y con el corazón— de un niño que acaba de perderlo todo.

En esta guía abordaremos una pregunta frecuente que muchas familias se hacen tras el fallecimiento de uno o ambos padres de un menor de edad: **“¿Qué protección laboral existe para los hijos de un trabajador fallecido?”**. Explicaremos de forma sencilla los conceptos clave relacionados con la seguridad social y los derechos laborales adquiridos por el trabajador que pueden beneficiar a sus hijos.


Para acceder a las demás guías sobre temas de tutela, sucesión y migración para niños en situación de orfandad, visita el siguiente [enlace](#).

I. ¿POR QUÉ ESTA GUÍA ES IMPORTANTE?

Es importante que el cónyuge, hijos o padres de un empleado fallecido tengan conocimiento de los derechos que les corresponden de conformidad con lo dispuesto por el Código de Trabajo y puedan hacer las gestiones pertinentes en el tiempo hábil, ya que es relativamente corto.

Esta guía no tiene carácter de consulta legal, sino exclusivamente informativa.

II. TERMINOLOGÍA CLAVE

- 
- **Asistencia económica:** pago que debe hacer el empleador de un empleado fallecido a las personas que expresamente enumera el Artículo 82 del Código de Trabajo en su numeral 2, entre ellos, hijos menores, cónyuge, padres mayores de 60 años, entre otros; y en ausencia de éstos, a los herederos legales del empleado fallecido, entiéndase, que incluye a los hijos mayores.
 - **Derechos adquiridos:** bajo este concepto en la práctica se engloba el Salario de Navidad, compensación de vacaciones y participación en las utilidades de la empresa.
 - **Salario ordinario:** pago realizado por el empleador al empleado por el trabajo realizado durante la jornada convenida, incluye las comisiones, así como cualquier otro beneficio a consecuencia de la prestación del servicio. No incluye pago de horas extraordinarias, montos pagados para realizar el trabajo contratado, como tampoco Salario de Navidad, ni participación en las utilidades de la empresa, entre otros.

En su **Artículo 82 el Código de Trabajo** dispone que cuando el contrato de trabajo termina por fallecimiento del trabajador, el empleador debe pagar una asistencia económica según la duración del contrato: (a) 5 días de salario ordinario en caso de contratos de trabajo con duración desde 3 a 6 meses; (b) 10 días de salario ordinario para contratos de trabajo con duración entre 6 meses a 1 año; y (c) 15 días de salario ordinario por cada año del contrato de trabajo, a partir de 1 año.

Los beneficiarios del pago descrito más arriba pueden ser:

- 1 La persona que el empleado haya designado mediante declaración ante el Departamento de Trabajo u Oficina de Representación Local de Trabajo; o, ante un notario público; debiendo haberse entregado una copia al empleador. Si se realizó ante notario público y no fue comunicada al empleador, se reputa inexistente;
- 2 A falta de dicha declaración, la asistencia económica corresponderá en partes iguales y con derecho de a crecer, al cónyuge y a todos los hijos menores del empleado (en la persona de su tutor).
- 3 En ausencia de cónyuge o hijos menores del empleado fallecido, la asistencia económica debe entregarse a sus ascendientes mayores de sesenta (60) años o inválidos.
- 4 A falta de tales ascendientes, a los herederos legales del empleado (entre los cuales, se incluyen los hijos mayores de edad, entre otros).

Por otro lado, el empleador deberá pagar los denominados derechos adquiridos, a saber:

- La proporción del Salario de Navidad correspondiente a los meses trabajados durante el año calendario en que ocurrió el fallecimiento del empleado.
- El salario correspondiente a las vacaciones no disfrutadas.
- La proporción de la participación en las utilidades de la empresa correspondiente a los meses trabajados durante el año fiscal en que ocurrió el fallecimiento del empleado. En este caso, corresponderá realizar el pago a los herederos legales del empleado fallecido, ya que el orden establecido por el Código de Trabajo en su antes referido Artículo 82 solamente aplica para la entrega de la asistencia económica.

III. DOCUMENTOS REQUERIDOS

Entre los documentos que deberán presentarse al antiguo empleador de su pariente fallecido para la entrega de la asistencia económica o los derechos adquiridos, se encuentran:

- Acta de defunción del empleado
- Actas de nacimiento de los hijos
- Acta de matrimonio (o, en su defecto, si se trata de unión de hecho, declaración jurada sobre convivencia marital singular y estable con el empleado fallecido sin que tuvieran impedimento para contraer matrimonio, formando un hogar de hecho, la duración de dicha convivencia marital legalizada ante notario, etc.), así mismo podría requerirse un acto de notoriedad en el que siete testigos declaren haber conocido al empleado fallecido, quien era su cónyuge y los hijos que tenían, entre otros).

Es necesario precisar que estos pagos están sujetos a retención por concepto del Impuesto sobre la Renta aplicable, a excepción del Salario de Navidad, que se encuentra exento.

A la entrega de los valores se les requerirá firmar un recibo de descargo a favor del empleador.

Si las personas beneficiarias no reclaman los pagos dentro de los tres meses del fallecimiento, pierden el derecho a exigir que el empleador cumpla con tales pagos.

IV. CASO PRÁCTICO

A modo de ilustración: si el empleado fallecido tenía tanto hijos menores como hijos mayores de edad, así como un cónyuge (incluyendo las uniones libres, conforme a lo explicado anteriormente), el padre o madre sobreviviente, en su calidad de tutor legal, deberá reunir los documentos indicados previamente y presentar la solicitud ante la empresa donde laboraba el familiar fallecido, dentro de **un plazo máximo de tres meses desde el fallecimiento**.

En este caso, la asistencia económica solo corresponde al cónyuge sobreviviente y a los hijos menores de edad; el pago se realizará al tutor legal. En cambio, los derechos adquiridos (como prestaciones laborales pendientes) deben distribuirse entre los herederos legales, es decir, tanto los hijos menores como los mayores de edad.

En otro escenario, si el empleado fallecido no tenía cónyuge ni hijos menores, sino únicamente hijos mayores de edad, la asistencia económica correspondería a los padres del fallecido, siempre que tengan más de 60 años o sean personas con discapacidad, sin importar su edad. Por su parte, los derechos adquiridos deberán pagarse a los hijos mayores de edad.



- **Acto de notoriedad:** documento público mediante la cual el notario da fe pública de hechos o situaciones declarados por siete (7) comparecientes en calidad de testigos con el objetivo de que sean reconocidos derechos a determinadas personas.
- **Compensación de vacaciones:** pago que debe realizar el empleador a la terminación del contrato de trabajo por cualquier causa cuando el empleado no las haya disfrutado antes de su finalización.
- **Herederos legales:** son aquellos familiares que tienen derecho a recibir los bienes que en vida pertenecieron al familiar fallecido. El Código Civil dispone tres órdenes de herederos: a) los hijos y descendientes del fallecido; b) el padre y/o madre y los hermanos del fallecido; c) los hermanos del fallecido y los descendientes de éstos (es decir, sobrinos del fallecido), en ausencia del padre y/o la madre del fallecido.
- **Participación en las utilidades de la empresa:** pago que corresponde realizar por el empleador a sus trabajadores bajo contrato de trabajo por tiempo indefinido, en caso de haber tenido utilidades en el ejercicio fiscal. No excederá de 45 días de salario ordinario cuando la duración del contrato no exceda de 3 años; o de 60, cuando exceda de 3 años. Si el trabajador no prestó servicios durante el período del ejercicio fiscal completo, el pago será proporcional al tiempo trabajado.



CÓDIGO DE TRABAJO:

Ley No. 16-92 de fecha 29 de mayo de 1992 regula las relaciones entre trabajadores y empleadores en la República Dominicana estableciendo los derechos y obligaciones de dichas partes.

1 ¿En mi calidad de cónyuge (y madre/padre) de los hijos menores de un empleado fallecido que solamente tenía 6 meses trabajando en la empresa tengo derecho a solicitar el pago de la asistencia económica a su antiguo empleador?

Sí, tiene derecho a solicitar el pago de la asistencia económica, ya que el Código de Trabajo reconoce ese derecho a partir de los tres meses de labores; en el caso de los derechos adquiridos, tanto para el Salario de Navidad como la participación en las utilidades de la empresa, el derecho nace desde el primer día de trabajo; mientras que, en el caso de la compensación de vacaciones, luego de cinco (5) meses de servicios.

2 ¿En mi calidad de madre/padre de algunos de los hijos menores de un empleado fallecido que tenía otro (a) cónyuge, puedo solicitar el pago de la asistencia económica a su antiguo empleador a nombre de mis hijos?

Sí, en su calidad de tutora legal de los hijos menores del empleado fallecido usted puede hacer la solicitud, presentar los documentos que prueben la paternidad/maternidad del fallecido con sus hijos; y al recibir el pago, puede firmar válido descargo al antiguo empleador del empleado fallecido. Es importante que conozca que todos los hijos menores recibirán el mismo monto por concepto de asistencia económica, así como el cónyuge.

3 ¿En caso del fallecimiento de ambos padres, ¿quién puede representar a sus hijos menores frente a los respectivos empleadores de sus padres?

Consulte [nuestra guía legal sobre la tutela](#), donde encontrará una respuesta detallada.

RECOMENDACIÓN IMPORTANTE

No inicie los trámites de conseguir los documentos necesarios sin previamente comunicarse por escrito con la empresa donde laboraba su familiar fallecido, para hacerles conocer de su solicitud y verificar los documentos que solicitan para realizarles el pago.

RECURSOS ÚTILES

Guía: ¿Quién protege legalmente al niño cuando pierde a sus padres?

Guía: ¿Cómo acceder al dinero e inmuebles del Papá o Mamá fallecido/a?



Av. Abraham Lincoln 1019
Santo Domingo 23100



(809) 541-5200



www.phlaw.com



ph@phlaw.com



Pellerano & Herrera



@PelleranoHerrera



Pellerano & Herrera



CaPHé con Ley

AUTORA

Isabel Andrickson
Abogada Especialista Senior
i.andrickson@phlaw.com
(809) 541-5200 ext. 5002

