

GUÍA RÁPIDA DE CONSEJOS A TOMAR EN CUENTA AL
TERMINAR UN CONTRATO DE TRABAJO

En nuestro ordenamiento laboral existen varias formas de terminación del contrato de trabajo por tiempo indefinido, entre ellas, el desahucio que es la terminación unilateral de que puede ser ejecutada tanto por el trabajador como por el empleador en el ejercicio del derecho que les otorga el Código de Trabajo para cuya validez deben observarse ciertas restricciones y requisitos establecidos en el referido Código.

En este artículo pretendemos proveer algunos consejos útiles que debe tomar en cuenta el empleador al ejercer este derecho, tanto desde el punto de vista laboral, de seguridad social, como fiscal, a saber:

DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL

I. OBLIGACIONES FORMALES:

- a)** La obligación de notificarlo al trabajador mediante comunicación por escrito.
- b)** Notificarlo otorgando el plazo de preaviso que dispone el Código de Trabajo según la antigüedad del contrato de trabajo, a saber:
 - i.** Contrato de trabajo con duración entre 3 a 6 meses: 7 días.
 - ii.** Contrato de trabajo con duración entre 6 meses a 1 año: 14 días.
 - iii.** Contrato de trabajo con duración mayor a 1 año: 28 días.
- c)** Comunicarlo por escrito al Ministerio de Trabajo dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes.
- d)** Reportar la salida del trabajador mediante el formulario DGT-4 en la plataforma del Sistema Integrado de Registros Laborales (SIRLA) del Ministerio de Trabajo dentro de los primeros cinco (5) días del mes siguiente.

II. RESTRICCIONES:

El derecho del empleador a terminar el contrato de trabajo por la vía del desahucio se encuentra restringido mientras duren las siguientes condiciones:

- a) Periodo de las vacaciones del trabajador;
- b) Suspensión de los efectos del contrato de trabajo debido a licencia por enfermedad común;
- c) Suspensión de los efectos del contrato de trabajo debido a licencia por incapacidad temporal (es decir, por accidente de trabajo o enfermedad profesional);
- d) Embarazo de la trabajadora;
- e) Licencia de maternidad;
- f) Tiempo garantizado por el empleador de que utilizará los servicios del trabajador; y,
- g) Trabajadores protegidos por el fuero sindical:
 - i. Miembros de sindicato en formación: hasta 3 meses después del registro del sindicato.
 - ii. Miembros de Consejo Directivo y representantes de los trabajadores en la negociación de un convenio colectivo: hasta 8 meses después de haber cesado en sus funciones.

III. PAGO DE PRESTACIONES LABORALES:

Dentro de los 10 días calendario siguientes a la fecha de terminación del contrato de trabajo, el empleador debe pagar las prestaciones laborales, pues, en caso de incumplimiento aplicará una penalidad de un (1) día de salario ordinario por cada día de retraso en el pago. Las referidas prestaciones laborales comprenden:

- a) La indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que hubiera correspondido al trabajador si el empleador hubiera cumplido con el plazo de preaviso (esto es, compensación por omisión del preaviso); y,

b) La indemnización de auxilio de cesantía de acuerdo con la duración del contrato de trabajo, como sigue:

i. Contrato de trabajo con duración entre 3 a 6 meses: 6 días de salario ordinario.

ii. Contrato de trabajo con duración entre 6 meses a 1 año: 13 días de salario ordinario.

iii. Contrato de trabajo con duración entre 1 y 5 años: 21 días de salario ordinario por cada año.

iv. Contrato de trabajo con duración mayor a 5 años: 23 días de salario ordinario por cada año trabajado iniciando desde el primer año.

Finalmente, el empleador deberá asegurarse de obtener la firma de un descargo del trabajador a la recepción de los valores correspondientes al paquete de terminación.

IV. OTRAS REMUNERACIONES:

Aunque no necesariamente el empleador está obligado a pagar todas las siguientes remuneraciones a la terminación del contrato de trabajo, en la práctica es usual que se incluyan dentro del paquete de terminación, a saber:

a) Proporción del Salario de Navidad por los meses transcurridos del año calendario correspondiente a la duodécima parte del salario devengado por el trabajador.

b) Proporción de la participación en las utilidades de la empresa correspondientes a los meses transcurridos del ejercicio fiscal. Este pago es menos común ya que, en ocasiones, los empleadores deciden esperar el cierre de su ejercicio fiscal donde se determinará si en efecto se generaron utilidades que permitan distribuir esta participación.

c) Compensación de vacaciones: Equivalente a los salarios correspondientes al periodo de vacaciones no disfrutadas.

DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SEGURIDAD SOCIAL

- a)** Reportar a la Tesorería de la Seguridad Social los ingresos percibidos por el trabajador que constituyen salario cotizabile a estos fines, hasta la fecha de terminación, previa deducción de las contribuciones del trabajador.
- b)** Reportar en la Tesorería de la Seguridad Social la salida del trabajador a más tardar a la fecha de terminación.
- c)** Deducir las cotizaciones a la seguridad social sobre salarios pagados, así como sobre la compensación del salario del periodo de vacaciones no disfrutadas.
- d)** Por su parte, ni la compensación por omisión del preaviso, ni la indemnización de auxilio de cesantía, como tampoco el Salario de Navidad ni la participación en las utilidades de la empresa constituyen salario cotizabile a la seguridad social.
- e)** Pagar a la Tesorería de la Seguridad Social los valores correspondientes por concepto de las deducciones realizadas al trabajador juntamente con los aportes que corresponden al empleador, dentro de los tres (3) días hábiles del mes siguiente.

DESDE EL PUNTO DE VISTA FISCAL

- a)** Luego de haber deducido el monto total de contribuciones a la seguridad social, el empleador debe actuar como agente de retención al realizar el pago del paquete de terminación sobre aquellos valores que no se encuentran exentos del pago del Impuesto sobre la Renta,:
 - i.** Sumas pagadas por concepto de salarios pendientes;
 - ii.** Sumas pagadas por concepto de compensación de vacaciones;
 - iii.** Sumas pagadas por concepto de participación en las utilidades de la empresa.

b) Por su parte, se encuentran exentos del pago del Impuesto sobre la Renta los siguientes conceptos que forman parte del paquete de pagos a la terminación del contrato de trabajo:

i. Compensación por omisión del preaviso;

ii. Indemnización de auxilio de cesantía; y,

iii. Salario de Navidad.

c) Pago a la Dirección General de Impuestos Internos de las retenciones a asalariados a más tardar el día diez (10) del mes siguiente al periodo declarado.

Poner en práctica estos consejos, permite al empleador asegurarse del cumplimiento con sus obligaciones no solo frente a aquellos trabajadores cuyos contratos de trabajo haya terminado por la vía del desahucio ejercido por el empleador, sino también ante cada una de las autoridades gubernamentales aquí citadas.

SPECIAL COUNSEL

i.andrickson@phlaw.com

809 541 5200 ext. 5002



ISABEL ANDRICKSON



Av. Abraham Lincoln 1019
Santo Domingo 23100



(809) 541-5200



www.phlaw.com



ph@phlaw.com



Pellerano & Herrera



@PelleranoHerrera



Pellerano & Herrera



CaPHé con Ley

LexMundi
Member

**PELLERANO
& HERRERA**