

545

8 de junio del 2021

Tenemos el caso de un empleado a quien se le descubrió un fraude, se puso una denuncia y acaban de imponerle prisión como medida de coerción. La gerencia de Recursos Humanos, desde que lo arrestaron comunicó al MT la suspensión de su contrato de trabajo. Quisiéramos despedirlo, sin pago de prestaciones laborales, pero nos indican que esto no es posible; que ya se nos pasó el plazo para despedirlo, y que, si lo desvinculamos por desahucio, sería nulo porque está prohibido. ¿Qué orientación podría darnos al respecto?

La ley sólo prohíbe el desahucio ejercido por el empleador, si la suspensión "tiene su causa en un hecho inherente a la persona del trabajador". Fuera de esa situación, el contrato puede terminar por despido, por dimisión e incluso por renuncia (desahucio ejercido por el propio trabajador).

Al respecto, le comparto las siguientes jurisprudencias:

1. "El hecho de que un trabajador estuviere en licencia médica no impide que el mismo sea despedido, ..., pudiendo tomarse esa medida si se comprobare la comisión de una falta a cargo del trabajador en licencia." (*Fabritek La Romana vs. Justino Santana*, 3ª SCJ 3 mar. 1999, B.J. 1060, pág. 663).
2. "El [trabajador] recurrente ... señala que la detención, arresto o prisión preventiva, seguida o no de la

libertad provisional, produce la suspensión de los contratos de trabajo...; por haber sido sometido a la justicia por denuncia del empleador; ...que el artículo 75 del Código de Trabajo prohíbe el desahucio del trabajador cuyo contrato está suspendido por una causa atinente a él, pero ninguna disposición legal prohíbe que el empleador le ponga fin al contrato de trabajo durante ese estado, haciendo uso del despido." (*Herenio Gómez Pérez vs. Ozama Trading Co.*, Pleno SCJ 10 nov. 1999, B.J. 1068, pág. 32).

3. "La suspensión de los efectos del contrato de trabajo, ... en modo alguno impide la terminación del contrato de trabajo, salvo a través del desahucio, cuando la suspensión es consecuencia de la imposibilidad del trabajador a prestar sus servicios por una causa atinente a su persona, lo que significa que el trabajador ... puede ... dimitir... y el empleador a ejercer el despido si el trabajador suspendido cometiere alguna de las violaciones establecidas en el artículo 88 de dicho Código." (*Eusebio Germán vs. Holanda Dominicana*, 3ª SCJ 28 feb. 2001, B.J. 1083, pág. 729).

De todos modos, al ejercer el despido, tenga en cuenta el plazo de 15 previsto en el Art. 91 del CT.