

547

22 de junio del 2021

**Tengo esta situación con varios colaboradores que han tomado préstamos con terceros (Inversiones PEFIVIVI), respaldados por sus prestaciones laborales con nosotros. Esos terceros nos han mandado notificaciones de “notificación de cesión de prestaciones laborales”, que dicen que, si la persona es desahuciada, debemos retenerle lo que le deben a ellos y se los debemos notificar. Esta situación causa malestar en los empleados, y nos pone en una situación difícil, aunque ellos mismos son los que se meten en esos líos. Alegan que el préstamo fue con la otra institución, y que nosotros no podemos descontarle de sus prestaciones. ¿Qué usted opina y recomienda?**

Según lo dispuesto en el Art. 86 del CT, el pago del preaviso y el auxilio de cesantía (prestaciones laborales) no quedan afectados ni impedidos de hacerse a causa de ningún embargo, compensación, traspaso, venta o gravamen. En otras palabras, el empleador está obligado a pagar las dichas prestaciones laborales, aunque surja un embargo u oposición a pago de parte de un acreedor del trabajador, o aunque aparezca un tercero, acreedor del trabajador, presentando alguna evidencia de que el trabajador le traspasó o vendió las dichas prestaciones, o aunque surja un

acreedor alegando tener un gravamen o crédito contra el trabajador.

Esa regla tiene una excepción sujeta a condiciones:

- 1) “Las obligaciones surgidas con motivo de leyes especiales”, ...entendiéndose como tales, las cuotas debidas al Instituto Nacional de la Vivienda, ...las cuotas debidas a una asociación cooperativa; o las ...correspondientes a préstamos concedidos por el Instituto Dominicano de Crédito Educativo, etc....Todas éstas, “leyes especiales” (Rafael Alburquerque, Derecho del Trabajo, Tomo II, 3ª edición, Santo Domingo, 2018, Pág. 202).
- 2) “El artículo 86 del Código de Trabajo permite ... compensación, ... con motivo de leyes especiales; [...] que para operar la compensación es necesario que el empleador y el trabajador sean deudores uno respecto del otro, de donde se deriva que el empleador no puede ejecutarla para que el trabajador cumpla compromisos económicos con una tercera persona, salvo cuando el empleador quedare obligado a cubrir los mismos, en caso de que el trabajador no cumpliera con tales compromisos; [...] que en todo caso, el empleador tiene que demostrar la existencia del crédito que se pretende compensar o del compromiso contraído frene a un tercero como responsable del cumplimiento de la deuda del trabajador cesanteado.” (caso *Hotel El Embajador vs Faustino Payano*, 3ª SCJ, 24 jun. 2009, B.J. 1183, Pág. 1253).