

550

13 de julio del 2021

1. Trabajo en una empresa que toma vacaciones colectivas a final de diciembre de cada año. Sin embargo, no pagan los días festivos que están comprendidos en el intervalo de tiempo de vacaciones; dígase 25 de diciembre, 1° de enero y 6 de enero ¿esto legal?

Eso no está mal hecho, dado que los empleados no laboran esos días festivos. Ahora bien, si los trabajaran, el asunto sería distinto: Ahí habría que pagar el valor de un día de salario por cada uno de esos días festivos.

Por ejemplo, suponiendo que usted percibe RD\$20,000 mensual y las vacaciones colectivas son del 23/12/2021 al 11/1/2022 = 14 días laborables. Eso querría decir que durante ese tiempo usted percibiría su remuneración habitual, más RD\$1,749.89, que es el excedente vacacional fruto de aplicar el factor reglamentario 23.83 al cálculo de aquellos 14 días. Y, en esa remuneración habitual ya le estarían pagando los días 25 de diciembre, 1° y 6 de enero sin que usted tenga que ir a trabajar.

2. Si una licencia es una suspensión de los efectos del contrato de trabajo y por ende la liberación de que el empleado realice su labor y el empleador pagar el salario, ¿qué pasaría con los pagos a TSS en caso de licencias que sean mayores a un mes (por ejemplo, un empleado que

esté por 6 meses seguidos de licencia)? ¿La empresa está obligada a seguir pagando tanto su contribución a la TSS como la del empleado? ¿Cómo podría lograr tenerlo en TSS para evitar una dimisión por esta causa, sin el consecuente pago mensual de las cotizaciones?

Tal y como usted ha afirmado, durante una licencia médica, el contrato de trabajo se encuentra suspendido; y por tanto, ambas partes liberados de sus obligaciones: trabajar el empleado y pagar el empleador.

Y por vía de consecuencia, el empleador no está obligado a cotizar en TSS por ese empleado, pues no hay que olvidar que la cotización de seguridad social deriva el pago del salario.

Lo que corresponde en tales casos es realizar todos los trámites ante la TSS a fin de que el empleado pueda recibir el subsidio de enfermedad común previsto en la Ley 87-01, que lo cubre hasta por 26 semanas.

En cuanto a la posibilidad de que el empleado presente una dimisión por impago de las cotizaciones de TSS, se trataría de una dimisión injustificada, es decir, empleado estaría perdiendo su empleo sin pago de prestaciones laborales, por las razones antes explicadas.