

593

28 de junio del 2022

- 1. Tenemos dos colaboradores con más de 10 años laborando en la firma. Ambos participaron en un programa de movilidad global trabajando en nuestras filiales de México y Panamá los últimos dos años. La firma invirtió miles de dólares en los traslados correspondientes. Ahora que están de regreso a RD quisiéramos alguna garantía de permanencia. Es decir que, si deciden renunciar en algún momento durante los próximos dos años, le devuelvan a la firma el gasto incurrido.**

El último párrafo del Art. 75 del CT, dispone: *“Si el trabajador ejerce el desahucio contra un empleador que ha erogado fondos a fin de que aquél adquiera adiestramiento técnico o realice estudios que lo capaciten para su labor, dentro de un período igual al doble del utilizado en el adiestramiento o los estudios, contado a partir del final de los mismos pero que en ningún caso excederá de dos años, su contratación por otro empleador, en ese período, compromete frente al primer empleador la responsabilidad civil del trabajador y además, solidariamente, la del nuevo empleador.”*

Siendo así, sugiero que pacte con tales colaboradores un acuerdo o cláusula que –siguiendo los parámetros del citado artículo 75– diga más o menos como sigue: *“El empleado se*

compromete a laborar con el empleador un período igual al doble utilizado en su adiestramiento en el exterior. En caso de que empleado le ponga término al contrato de trabajo anticipadamente, queda comprometido a pagar el costo invertido por el empleador en su adiestramiento. En ese sentido, el empleado autoriza a su empleador a descontar los referidos costos sobre el monto de sus eventuales derechos y prestaciones laborales que pudieren corresponderle a raíz de la terminación de su contrato de trabajo.”