

682

7 de mayo del 2024

Tenemos empleados que laboran 35 o 40 horas, de lunes a viernes y reciben el salario mínimo por hora de servicio. Pero la TSS factura por el salario mínimo mensual, como si laboraran 44 horas. ¿Estaríamos resguardados si pactamos con cada empleado el pago del salario mínimo por hora? ¿Qué riesgos hay?

Sí. Hay un riesgo envuelto, y es el siguiente: No habría coherencia entre lo que usted pacte individualmente con cada empleado, y lo que reflejará la facturación/certificación de la TSS.

Por ejemplo, suponiendo que usted paga el salario mínimo más elevado: RD\$24,990, y que su empleado labora 35 horas semanal; usted le estará pagando unos RD\$15,169.09, aproximadamente (dependiendo de si el mes tiene 4, 4.5 o 5 semanas): $RD\$24,990 \div 23.83 = RD\866.80 , salario diario $\div 8 = RD\$108.35$, salario por hora $\times 35$ horas semanal = $RD\$3,792.27 \times 4$ semanas = RD\$15,169.09 mensual.

Sin embargo, la factura/certificación de la TSS estará reflejando un salario mensual de RD\$24,990.

Eso quiere decir que cuando usted lo pretenda liquidar en base a los RD\$15,169.09, esa liquidación no va a coincidir con la certificación de la TSS, y eso podría ser un problema en un tribunal, pues el abogado del

trabajador podría alegar que la liquidación es incompleta o insuficiente, y eso podría justificar una dimisión, o peor, que a la hora de un desahucio, el empleado se niegue a recibir las prestaciones, alegando que el cálculo debe hacerse en base a lo reportado en la TSS.

Para prevenir eso, le sugiero que se dirija a la TSS, explique su caso, y consiga que le den lo que ellos llaman una "dispensa". Y explique, además que será una situación recurrente, de modo que la dispensa no se limite a un mes.