

SUSPENSIÓN DE UN AÑO: TERMINA CONTRATO, NO PRESTACIONES IDOPPRIL

790

22 septiembre de 2026

Un empleado sufrió un accidente de trabajo hace más de un año. Con el nuevo Reglamento, el IDOPPRIL le sigue pagando y, tras el alta médica, evalúa su discapacidad. ¿Podemos terminar el contrato o debemos esperar al IDOPPRIL? ¿Qué debemos hacer?

Sí pueden. Conforme al artículo 82.3 del Código de Trabajo, el contrato termina cuando el accidente o la enfermedad impide al trabajador prestar servicios por un período total de un año, contado desde su primera inasistencia. No es desahucio ni despido: opera sin falta del trabajador y sin requerir su consentimiento ni el del IDOPPRIL. Se paga la Asistencia Económica (15 días de salario ordinario por año de servicio, contando el tiempo en suspensión) y los derechos adquiridos.

Ahora bien, esa terminación no opera de pleno derecho: requiere manifestación inequívoca del empleador (3ª SCJ, 29/9/2023, SCJ-TS-23-1129). De ahí la carta al trabajador y su comunicación al Ministerio de Trabajo.

Tampoco afecta las prestaciones del Seguro de Riesgos Laborales. Son un derecho adquirido: nacen del accidente, no del contrato, y ya están pagadas con las cotizaciones que aportó el empleador. Como en todo

seguro, ocurrido el siniestro la cobertura se debe hasta agotarse: subsidio, evaluación por las Comisiones Médicas Regionales, indemnización o pensión (Art. 196, Ley 87-01). Condicionarlas a la vigencia del contrato violaría el derecho a la seguridad social (Art. 60 de la Constitución) y la seguridad jurídica de los derechos adquiridos (Art. 110).

En consecuencia: (1) deben formalizar la terminación por suspensión prolongada de un año, según art. 82.3 del CT; (2) comuniquen al IDOPPRIL la terminación, indicándole que deben canalizar las prestaciones directamente al afiliado y cesando, si la usaban, la modalidad de pago con cargo a reembolso (art. 34, Párr. I); y (3) reporten la baja en la TSS.