CÓMO DEBE SER LA INTERRUPCIÓN AL RECONTRATAR A UN EMPLEADO FIJO

799

24 noviembre de 2026

Un empleado con 20 años en la empresa quiere su liquidación para el inicial de una vivienda, y seguir trabajando con menos salario y menos horas. Pensamos liquidarlo el 30 de noviembre y recontratarlo el 1 de diciembre, pero nos dicen que hay que esperar dos meses, o tres. ¿Es así?

No. Lo aconsejable y prudente es que se produzca una interrupción real (él no trabaje ni reciba pago) por al menos un mes, dándole de baja en la TSS y reportando su salida en el formulario DGT-4 ante el Ministerio de Trabajo; y en enero, darle de alta en la TSS y reportar su reingreso por la misma vía, con las nuevas condiciones acordadas.

La interrupción de un mes completo debe ser real; sin pagos «por la izquierda»; sin que él trabaje, ni siquiera a distancia; no WhatsApp, emails, llamadas ni instrucciones relativas al trabajo.

Tampoco en ese mes puede haber contradicciones o simulaciones que den a entender que el primer contrato continúa vigente, tales como «disfrute de vacaciones», ni un supuesto «plazo de preaviso» corriendo. Todo eso hay que evitarlo.

Si algo falla, el contrato es uno solo: la antigüedad corre desde el primer día y lo pagado vale como anticipo de prestaciones.

Lo de los dos meses viene del Art. 31 del CT, que sólo aplica al contrato para obra o servicio determinado. Sin embargo, ese plazo de dos meses no aplica al contrato de trabajo por tiempo indefinido (el de los empleados fijos).

Entre dos contratos de trabajo por tiempo indefinido, la ley no fija interregno alguno. Pero es saludable y prudente que lo haya; y que sea de al menos un mes en las condiciones ya dichas.

Más sobre este tema, en mi blog: https://carloshernandezcontreras.com/wp-content/uploads/2026/11/Terminacion-de-contratos-y-recontratacion-de-empleados-fijos-22-nov.-2026-1.pdf.

Preguntas y comentarios a: carloshernandez@hernandezcontreras.do
www.hernandezcontreras.com