TERMINACIÓN DE CONTRATOS Y RECONTRATACIÓN DE EMPLEADOS FIJOS

¿HAY QUE ESPERAR DOS MESES PARA RECONTRATAR UN EMPLEADO, O BASTA CON UN MES?

¿SE APLICA AL CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO EL INTERREGNO DEL ARTÍCULO 31 DEL CÓDIGO DE TRABAJO?

INTRODUCCIÓN

Con mucha frecuencia llega a nuestro despacho la misma consulta: empleador y trabajador quieren terminar un contrato por tiempo indefinido, pero seguir juntos, en otras condiciones. Por ejemplo:

- **El vendedor estrella, que gana más de cien mil pesos al mes, se va a atender su propio negocio, y la empresa quiere seguir contando con él.**
- **El gerente de finanzas termina de mutuo acuerdo y sigue como asesor externo, con una iguala.**
- **El empleado con veinte años quiere su liquidación, unos cuatro millones de pesos, para el inicial de su vivienda, y acepta volver ganando RD$80,000 en vez de RD$150,000, con una jornada reducida: solo de 9:00 a. m. a 2:00 p. m.**
- **El grupo crea una empresa de zona franca, hermana de la que vende al mercado local, y el gerente pasa a servir a las dos: la mitad del salario, fija, en la empresa original; la otra mitad, variable, en la nueva empresa.**

Todos quieren terminar un 30 de noviembre y empezar el 1 de diciembre. Y todos traen la misma duda: «me dijeron que hay que esperar tres meses»; «a mí, que dos».

Los dos meses salen del Art. 31 del Código de Trabajo (CT). Pero ese artículo regula otro contrato. Ahí surgen, entonces, las siguientes inquietudes: ¿Hay que esperar dos meses para recontratar, o basta con un mes? ¿Se aplica al contrato por tiempo indefinido el interregno del artículo 31 del Código de Trabajo? Examinemos esta cuestión.

1. EL INTERREGNO DE DOS MESES ES EXCLUSIVO DEL CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Según el Art. 31 del CT, si un trabajador labora sucesivamente con un mismo empleador en más de una obra determinada, se reputa que existe entre ellos

un contrato por tiempo indefinido; y hay labor sucesiva si la nueva obra se inicia «en un período no mayor de dos meses después de concluida la anterior».

La regla impide encadenar contratos de obra para cubrir una labor permanente y eludir así el preaviso y la cesantía. Su sanción: el contrato se reputa indefinido desde la primera contratación, y el empleador debe probar que mediaron más de dos meses.[1]

Aplicada al contrato por tiempo indefinido, la regla no tiene objeto: el empleado fijo ya está en la modalidad que más lo protege. Para extenderla, el juez tendría que inventar otra consecuencia —fundir dos contratos indefinidos en uno— que el texto no prevé. Eso ya no es interpretar: es legislar.

Si el legislador hubiese querido un interregno para todos los contratos, lo habría dicho. Reguló la sucesión de contratos de obra (Art. 31) y la continuación del contrato por cierto tiempo (Art. 73); del contrato por tiempo indefinido no dijo nada: *ubi lex voluit, dixit; ubi noluit, tacuit*. Si el Art. 31 exigiera seis meses, nadie pensaría en imponerlos a quien recontrata a un empleado fijo. Con dos meses ocurre lo mismo.

El derecho común lo confirma:

1) **La analogía exige una laguna y una misma razón. No hay laguna: el contrato por tiempo indefinido tiene su propio régimen de terminación, y la Suprema Corte ya resolvió qué pasa cuando la terminación es ficticia (véase el punto 2). Tampoco hay identidad de razón: el Art. 31 combate la precariedad, y aquí el trabajador sale con sus derechos pagados.**
2) **Las normas que restringen la libertad se interpretan restrictivamente; no se extienden por analogía.**
3) **La Constitución lo zanja: «a nadie se le puede obligar a hacer lo que la ley no manda ni impedírsele lo que la ley no prohíbe» (Art. 40.15). Con apoyo en ese precepto, el Pleno de la Suprema Corte juzgó que quien desahucia pagando las prestaciones «concluye la relación contractual».[2]**

Tampoco sirve el Principio VIII. Resuelve a favor del trabajador la duda sobre la interpretación o el alcance de la ley, pero aquí no hay duda: el Art. 31 habla de obras determinadas. Y ni siquiera lo favorecería: quien quiere su liquidación y seguir trabajando pasaría dos meses sin salario.

[1] 3ª SCJ, 11 ago. 2004, B.J. 1125, pág. 530 + 3ª SCJ, 4 dic. 2002, B.J. 1105, pág. 569. Pasados más de dos meses, no hay contrato por tiempo indefinido: 3ª SCJ, 7 mar. 2007, B.J. 1156, pág. 1352.

[2] Caso Federación Nacional de Trabajadores Textileros, Algodoneros, del Cuero y Afines (Fentrataca) vs. Adozona, Pleno SCJ, 13 ago. 2008, No. 2, B.J. 1173.

2. LA INTERRUPCIÓN DEBE SER AUTÉNTICA: LOS HECHOS MANDAN

Que no rija el Art. 31 no quiere decir que todo valga. El Principio IX es tajante: «El contrato de trabajo no es el que consta en un escrito, sino el que se ejecuta en hechos».

La Suprema Corte lo aplica, en criterio constante, a la llamada «liquidación anual»: si el trabajador sigue laborando, el pago de la cesantía, aun precedido de preaviso, no prueba que el contrato terminó. Lo pagado es un anticipo, que se descuenta de las prestaciones, calculadas desde el ingreso, cuando el contrato termine de verdad.[3] Y si, desahuciado, sigue prestando servicios, el desahucio se tiene por retractado de común acuerdo.[4]

Por eso no recomiendo dar de baja un día 30 de noviembre y de alta el 1 de diciembre: no hay interrupción, hay un solo contrato.

A mi juicio, la interrupción es auténtica si:

1) **durante la pausa, el trabajador no presta servicio ni recibe instrucciones o pagos: ni correos, ni WhatsApp, ni marcas en el reloj de ponche, ni salario «por la izquierda»;**
2) **la terminación se formaliza: el mutuo acuerdo, ante notario o ante el Ministerio de Trabajo (Art. 71 del CT); el desahucio, con las prestaciones pagadas dentro de los diez días (Art. 86 del CT);**
3) **se le pagan todos sus derechos: vacaciones, salario de Navidad y participación en los beneficios, además de las prestaciones, si proceden; y**
4) **todo consta en los registros: la salida, en el formulario DGT-4 y en la TSS; luego, el reingreso por las mismas vías, con un contrato nuevo firmado.**

¿Cuánto debe durar la pausa? La ley no fija plazo, y el juez no puede suplir ese silencio. Pero la prudencia aconseja un mes calendario completo sin servicio, sin salario y sin registro en la TSS: baja antes del 30 de noviembre y alta el 1 de enero. Dos meses completos despejan incluso el riesgo de la analogía; un mes basta, a mi juicio, si la interrupción es auténtica. Un día, o una semana, invitan al juez a ver una ficción.

Dos casos piden cuidado especial:

A) **Los grupos de empresas.** **El traspaso de un trabajador a otra empresa no extingue sus derechos adquiridos (Art. 63 del CT), y las empresas de un conjunto económico responden solidariamente si median maniobras**

[3] Caso Tácito Sandoval vs. General Cigar Dominicana, 3ª SCJ, 26 mar. 2003, B.J. 1108, pág. 836 + 3ª SCJ, 28 may. 2014, B.J. 1242, pág. 1849 + Caso Victor Lorenzo vs. Tutto Coco, 3ª SCJ, 29 sep. 2023, SCJ-TS-23-1077. El cálculo desde el ingreso inicial, deduciendo lo anticipado: Caso Perforadora del Caribe vs. Omar Félix, 3ª SCJ, 31 jul. 2023, SCJ-TS-23-0804, B.J. 1352, pág. 3300.

[4] 3ª SCJ, 20 ago. 2003, B.J. 1113, pág. 775.

fraudulentas (Art. 13 del CT); la más típica, pasarlo de una a otra para «cortarle» la antigüedad. La pausa debe ser real frente a todo el grupo.

B) **El asesor externo.** Si el antiguo gerente sigue haciendo lo mismo, con horario, instrucciones y subordinación, la iguala no cambia nada: es el mismo contrato de trabajo (Art. 15 y Principio IX del CT). Debe trabajar con independencia: con otros clientes, sin horario y contra factura.

3. EL CAMBIO DE CONDICIONES: LO QUE SE JUEGA

La recontratación casi siempre trae otras condiciones: menos salario y menos jornada, o un salario repartido entre una parte fija y otra variable. En un contrato nuevo y auténtico, se pactan con libertad, respetando los mínimos legales.

Si no hubo interrupción real, el contrato es uno solo: la antigüedad corre desde el primer día, lo pagado se descuenta como anticipo y las nuevas condiciones se juzgan como una modificación de ese contrato, que exige el mutuo consentimiento (Art. 62.3 del CT). La rebaja salarial exige un acuerdo expreso;[5] y aunque aceptar libre y conscientemente un beneficio menor no es renunciar a derechos,[6] el juez lo examinará con lupa.

Si lo que se busca es que el trabajador cobre ahora sin dejar de trabajar, el camino es el anticipo o avance a prestaciones: el contrato sigue y lo pagado se descuenta al final.[7] Y en el grupo, si no puede haber pausa, lo correcto es que la nueva empresa reconozca por escrito la antigüedad.

DERECHO COMPARADO

Lo aprendí en Francia y lo he comprobado en congresos: por regla general, el plazo de espera lo fija el legislador, y para los contratos de duración determinada.

País	Qué dispone	Fuente
Francia	Plazo de espera (*délai de carence*) solo entre contratos a término o temporales sobre un mismo puesto: un tercio del contrato vencido, o la mitad si duró menos de catorce días, salvo convenio de rama. No rige si el nuevo contrato es por tiempo indefinido.	Arts. L1244-3 y L1244-3-1 del Code du travail

[5] SCJ, 22 nov. 1978, B.J. 816, pág. 2281 + SCJ, 4 mar. 1980, B.J. 832, pág. 377 + SCJ, 13 jun. 1980, B.J. 835, pág. 1227 + SCJ, 27 mar. 1981, B.J. 844, pág. 554.

[6] Caso Tomás Pérez vs. Transporte Lizandro, 3ª SCJ, 8 jul. 2020, B.J. 1316, pág. 3669.

[7] Caso Hilario Vicente vs. Yolanda Mercedes, 3ª SCJ, 31 ene. 2020, B.J. 1310, pág. 2820 + Caso Transporte Andrómeda vs. Rafael Martínez, 3ª SCJ, 28 oct. 2020, B.J. 1319, pág. 4238.

País	Qué dispone	Fuente
Francia (Corte de Casación)	Entre empresas de un mismo grupo, si el primer contrato terminó, el nuevo es distinto y la antigüedad no se arrastra, salvo pacto o coempleo. Tras una transacción y una interrupción real, la recalificación no se remonta más allá del primer contrato posterior. Si se pacta la continuidad en el grupo, el contrato sigue.	Cass. soc., 20 oct. 2010, n.º 08-40.822; 13 jun. 2018, n.º 17-13.447; 8 oct. 2025, n.º 24-16.500; 8 jun. 2016, n.º 15-17.555
Italia	Diez o veinte días entre dos contratos a término, según el primero haya durado hasta seis meses o más; si no se respetan, el segundo es indefinido.	Art. 21.2 del D. Lgs. 81/2015
Unión Europea	Cada Estado define cuándo los contratos de duración determinada son «sucesivos» y cuándo se reputan indefinidos.	Directiva 1999/70/CE, cláusula 5.2 del Acuerdo marco
Brasil	Seis meses entre contratos a plazo. El readmitido que cobró su indemnización no suma el tiempo anterior. En 2001, el Tribunal Superior del Trabajo canceló la súmula que presumía fraudulenta la terminación si el empleado era readmitido «en corto plazo».	Arts. 452 y 453 de la CLT; Súmula 20 del TST, cancelada (Res. 106/2001)
Argentina	Solución opuesta, también por ley: al que reingresa con el mismo empleador se le suma la antigüedad y se descuenta la indemnización ya cobrada.	Arts. 18 y 255 de la LCT
República Dominicana	Dos meses entre obras sucesivas; el contrato por cierto tiempo se vuelve indefinido si los servicios continúan. Para el contrato por tiempo indefinido, ningún plazo.	Arts. 31, 35 y 73 del CT

La lección es clara: el interregno es una decisión del legislador, pensada para los contratos precarios. Donde un país quiso sumar la antigüedad del que reingresa (Argentina) o excluirla si cobró su indemnización (Brasil), lo dijo en la ley. Y la Corte de Casación francesa separa con nitidez la ruptura real, que abre paso a un contrato nuevo, de la continuidad que las partes pactan.

CONCLUSIÓN

A las dos preguntas del título:

1) **¿Dos meses o uno? La ley no exige ninguno para el empleado fijo; exige que la terminación sea real y la interrupción, auténtica. Por prudencia, recomiendo al menos un mes calendario completo sin servicio, sin salario y sin registro, debidamente documentado.**
2) **¿Rige el interregno del Art. 31? No: es exclusivo del contrato para obra o servicio determinado y no se extiende por analogía al contrato por tiempo indefinido.**

Y si lo que se quiere es continuidad, que se haga a cara descubierta: con un anticipo de prestaciones o reconociendo la antigüedad.

Santo Domingo, R.D., 22 de noviembre de 2026.