

DOCTRINA

EL AUXILIO DE CESANTIA Y SU EVOLUCION EN LA LEGISLACION LABORAL DOMINICANA

Héctor Arias Bustamante*

1. Introducción.

El derecho laboral como disciplina jurídica comporta diversos caracteres que lo configuran como un derecho que tiene una especialidad. Uno de esos caracteres consiste en su naturaleza progresista, en el sentido de que los derechos otorgados a los trabajadores van aumentando y extendiéndose en el tiempo a tal punto de que en el seno de la clase obrera cada nuevo derecho que adquiere el trabajador se considera como una conquista que difícilmente pueda ser derogada.

Esta característica se manifiesta tanto en el campo de la negociación colectiva de trabajo, mediante la cual los trabajadores logran condiciones de trabajo no contempladas por el legislador, como en las propias leyes laborales que en la medida que son remozadas o modificadas representan nuevos logros para los trabajadores.

En cuanto a nuestra legislación laboral ésta ha reglamentado la figura del Auxilio de Cesantía desde el año de 1944, mediante la Ley 637, hasta nuestros días con la Ley 207, del año 1984. Analizaremos el proceso legislativo del Auxilio de Cesantía, procurando ir estableciendo comparaciones en interés de determinar su evolución o involución.

2. Concepto de Auxilio de Cesantía

El Auxilio de Cesantía tiene como propósito la protección del trabajador contra el desempleo y los efectos de la inestabilidad en el mismo. Es por ello que su cuantía guarda una proporción directa con la vigencia del contrato de trabajo o la antigüedad del trabajador en la empresa.

* Doctor en Derecho UASD. Profesor de Derecho del Trabajo UASD.

El Auxilio de Cesantía, previsto en el artículo 72 del Código de Trabajo, es una suma proporcional al tiempo de servicio prestado que paga el patrono a su trabajador como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo.

Para tener derecho a ella deben cumplirse determinados requisitos, a saber:

a) Antigüedad

Es necesario que el trabajador haya prestado servicios en la empresa por un período no menor de tres meses.

b) Causa de terminación del contrato.

Por desahucio ejercido por el patrono, por despido injustificado o dimisión justificada. Luego de la reforma de 1979 -Ley 80- otras causas de terminación del contrato de trabajo obligan al patrono o a sus continuadores legales al pago del Auxilio de Cesantía.

c) Exclusión de otros beneficios.

Es necesario que a la terminación del contrato de trabajo el trabajador no sea beneficiado por una pensión por vejez, jubilación o retiro.

3. Proceso Legislativo.

La Ley 637 del año 1944 constituyó el primer instrumento jurídico que reconoció los derechos del trabajador y llevó las relaciones obrero patronales al campo del contrato de trabajo. Dicha ley, en su artículo 16, trata todo lo relativo a la indemnización del Auxilio de Cesantía, en la forma siguiente:

3 meses de labores	5 días de salarios
6 meses de labores	10 días de salarios
1 año de labores	30 días de salarios por cada año o fracción de año. Nunca el importe del Auxilio de Cesantía podrá pasar de dos meses de salarios.

La promulgación del Código de Trabajo en el año de 1951, derogó la Ley 637, y al mismo tiempo introdujo modificaciones a las

reglas para el pago del Auxilio de Cesantía. Los ordinales primero y segundo del artículo 16 de la Ley 637 desaparecen y en su lugar el artículo 72 del citado código establece la siguiente escala:

3 meses de labores	10 días de salarios
1 año de labores	30 días de salarios
2 años de labores	60 días de salarios
5 años de labores	120 días de salarios
10 años de labores	180 días de salarios
20 años de labores	365 días de salarios

Nótese una diferencia sustancial: la Ley 637 limitaba el monto de la Cesantía en los contratos mayores de un año a dos meses de salarios, en cambio el artículo 72 del Código de Trabajo amplió dicha indemnización en los incisos 2, 3, 4, 5 y 6, extendiendo el límite hasta los salarios devengados en un año. Otras supresiones y modificaciones se refieren a las garantías del Auxilio de Cesantía, reducción de los casos eximentes de esa indemnización, etc.

La Ley 4998 del 19 de septiembre de 1958, produce una reforma importante al sistema del Auxilio de Cesantía contemplado en el artículo 72 del Código de Trabajo, estableciendo una escala proporcional a la vigencia del contrato de trabajo después del año de trabajo:

1 año de labores	15 días de salarios por cada año, sin que en ningún caso el Auxilio de Cesantía exceda a una cantidad equivalente a los salarios de un año.
------------------	---

De esta manera se establece un nuevo régimen mucho más justo ya que se toma verdaderamente en cuenta la antigüedad del trabajador. Pero esta modificación estableció una proporción en razón de los años completos servidos y mantuvo la limitación de lo devengado en un año como máximo de la suma a recibir por el trabajador.

En el año 1961, se produce una nueva reforma mediante la promulgación de la Ley 5603, la cual redujo a seis meses el tiempo necesario para adquirir el derecho al Auxilio de Cesantía, pero mantuvo la limitación del monto de la Cesantía a lo devengado en un año:

6 meses de labores	10 días de salarios
1 año de labores	15 días de salarios por cada año.

Esta situación se mantuvo hasta el año 1984, cuando la Ley 207, modifica el sistema del Auxilio de Cesantía, contenido en el artículo 72 del Código de Trabajo, en la forma siguiente:

3 meses de labores	5 días de salarios
6 meses de labores	10 días de salarios
1 año de labores	15 días de salarios por cada año.

Esta reforma extendió los beneficios del Auxilio de Cesantía hasta los contratos de trabajos con una duración de tres meses o más. Eliminó la limitación del monto de la Cesantía al equivalente a los salarios devengados en el último año de trabajo y tomó en cuenta las fracciones de años para el pago de dicha indemnización. Es decir, un trabajador con un año y ocho meses sólo recibía por concepto de Cesantía el equivalente a 15 días de salarios; hoy día recibirá 15 días por ese año y 10 días por los ocho meses, totalizamos 25 días de salarios, la misma suma de dinero recibida en el año de 1944, en virtud de lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley 637.

Este proceso legislativo del régimen del Auxilio de Cesantía cuestiona el carácter progresista y evolutivo del derecho laboral dominicano, toda vez que no se ha mantenido un progreso en cuanto al pago de la indemnización del Auxilio de Cesantía.

Si comparamos el contenido de la Ley 207 de 1984, con la situación prevista en el artículo 16 de la Ley 637 del año 1944, veremos que en términos generales es la misma situación para el trabajador, salvo en lo que respecta al límite anual de dicha indemnización.

Por lo tanto, se podría afirmar que se ha producido una involución del derecho laboral dominicano en lo relativo al Auxilio de Cesantía al aplicarse en la actualidad un sistema prácticamente similar al del año 1944, no obstante haberse producido la codificación de la legislación laboral dominicana en el año 1951.

1944	Ley 637	3 meses de labores	5 días de salarios
		6 meses de labores	10 días de salarios
		1 año de labores	30 días de salarios por cada año o fracción de año. Sin sobrepasar el salario de dos meses.

1951	Ley 2920 (código de trabajo)	3 meses de labores	10 días de salarios
		1 año de labores	30 días de salarios
		2 años de labores	60 días de salarios
		5 años de labores	120 días de salarios
		10 años de labores	180 días de salarios
		20 años de labores	365 días de salarios
1958	Ley 4998	1 año de labores	15 días de salarios por cada año, sin exceder a los sala- rios de un año.
1961	Ley 5603	6 meses de labores	5 días de salarios
		1 año de labores	15 días de salarios por cada año, sin exceder a los sala- rios de un año.
1984	Ley 207	3 meses de labores	5 días de salarios
		6 meses de labores	10 días de salarios
		1 año de labores	15 días de salarios por cada año.