
LAS LIQUIDACIONES ANUALES EN LAS EMPRESAS

MARILYN B. FERNANDEZ DE PIÑEYRO:
Licenciada en Derecho de la Universidad
Pedro Henríquez Ureña (UNPHU), 1987.
Maestría en Derecho Empresarial y
Legislación Económica de la Pontificia
Universidad Católica Madre y Maestra
(PUCMM). Miembro de la Asociación
Dominicana de Derecho del Trabajo y la
Seguridad Social.
Miembro de la Asociación Dominicana de
Abogados y de Notarios de la República
Dominicana. Co-Autora: De la versión
actualizada y reformulada: "Resumen de los
Aspectos Fundamentales de la Legislación
Laboral Dominicana", 1995). Abogada
Asociada a la firma Russin, Vecchi & Heredia
Bonetti desde 1992.

LAS LIQUIDACIONES ANUALES EN LAS EMPRESAS

Por: Lic. Marilyn B. Fernández de Piñeyro

Antes de abordar el tema que expondremos en esta tarde, permitasenos agradecer la presencia y participación de nuestros invitados, los Dres. Rafael Albuquerque y César Estrella Sahdalá, expertos laboristas. Asimismo, agradecer la presencia de todos ustedes y manifestar nuestra complacencia por el hecho de poder intercambiar algunas ideas y conceptos jurídicos con tan selecto auditorio.

El tema que desarrollaremos es: *"Las Liquidaciones Anuales en las Empresas"*.

En la República Dominicana, en materia laboral existen áreas críticas que ameritan un esclarecimiento ó una adecuación, como es el caso del "Desahucio Colectivo Anual" ó como es comunmente conocido, las "Liquidaciones Anuales en las Empresas".

La presente exposición obedece a la intención de contribuir a la discusión de esta área del derecho laboral y al planteamiento de posibles propuestas de enmiendas. No pretendemos decir la última palabra en este necesario coloquio, sino más bien, contribuir modestamente al inicio de un analisis de tan crucial asunto el cual afecta a empleadores y trabajadores por igual, principalmente, los ubicados en zonas francas industriales.

Uno de los motivos que invitan al estudio de este tema son las contradictorias interpretaciones existentes. Por un lado, se discute que el empleador al ejercer anualmente su derecho al desahucio para posteriormente recontractar a sus trabajadores, no toma en

consideración ciertas disposiciones legales que inciden indirectamente en el ejercicio del desahucio, lo cual, podrían ocasionar violaciones de derechos ó principios en perjuicio de los trabajadores en lo referente a su seguridad jurídica.

Por otro lado se sostiene, de manera válida, que este desahucio colectivo y posterior recontractación no atenta contra la institucionalidad, ya que se fundamenta en el marco legal de respeto a un sagrado principio recogido en la Constitución de la República que reza: *"A nadie se le puede obligar a hacer lo que la ley no manda ni impedirsele lo la ley no prohíbe..."*²

Al tenor de todo lo antes expuesto, nuestra ponencia será estructurada de la siguiente forma: Primero, plantaremos la naturaleza jurídica del desahucio o liquidación; Segundo, analizaremos bajo un criterio crítico la situación legal, jurisprudencial y doctrinal de las liquidaciones anuales, para por último, referimos a nuestras consideraciones y recomendaciones.

2 Ordinal 5to., del artículo 8vo. de la Constitución de la República Dominicana, de fecha 20 de agosto de 1994.

I. NATURALEZA JURIDICA DEL DESAHUCIO O LIQUIDACION.

Las nomenclaturas conocidas como "Liquidación" para el empleador, ó "Renuncia" para el trabajador, no es más que lo denominado en el Derecho del Trabajo como "Desahucio", que es la terminación de la relación de trabajo indefinida por voluntad de una cualquiera de las partes, mediante aviso previo a la otra y sin alegar causa, en los casos, terminos y condiciones previstos por la Ley 16-92, promulgada el 29 de mayo de 1992 (Código de Trabajo).

Debemos pues señalar, que el derecho atribuido a una cualquiera de las partes o la facultad unilateral de una cualquiera de las partes; su carácter de exclusividad para los contratos por tiempo indefinido o de duración ilimitada; su discrecionalidad o ruptura incausada, es decir su ejercicio sin invocar causa alguna, son algunas de las características del ejercicio del desahucio. Además, implica una responsabilidad y un deber de comunicación por escrito a la Secretaria de Estado de Trabajo o al Departamento Local que ejerza dichas funciones en las provincias.

El desahucio ejercido por el empleador lo obliga a pagar una indemnización en favor del trabajador como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo. Es decir, lo compromete a abonar al trabajador el auxilio de cesantía conforme a la escala prevista en la ley. Ahora bien, si el desahucio es ejercido por cualquiera de las dos partes, empleador ó trabajador, deberá otorgar a la otra parte, el plazo del preaviso de acuerdo a la escala señalada en el Código.

La legislación laboral vigente ha dispuesto expresamente ciertas restricciones que limitan el ejercicio del desahucio a cada una de las partes. En lo que respecta al empleador, el desahucio no surte efecto, por tanto se entiende como nulo, si es efectuado 1. durante el tiempo de garantía al trabajador de utilización de sus servicios;

2. durante la suspensión de los efectos del contrato de trabajo si la misma tiene su causa en un hecho relacionado y que afecta a la persona del trabajador, por ejemplo: enfermedad, accidente de trabajo, arresto, detención o prisión preventiva; licencia con disfrute de salario por un acontecimiento familiar; 3. durante el período de vacaciones del trabajador; 4. durante el período de gestación de la trabajadora y hasta tres meses después de la fecha del parto; y 5. durante la vigencia del fuero sindical.

En lo que respecta al trabajador, en caso de que el empleador haya invertido dinero para adiestramiento técnico o de capacitación en beneficio del trabajador, este último no podrá ejercer el derecho al desahucio durante un período igual al doble del utilizado en el adiestramiento técnico o de capacitación. En ningún caso este período excedera de dos años.

En todos los casos en que se prohíbe el desahucio, en principio, el ejercicio no debe surtir efecto jurídico alguno y el contrato de trabajo por tiempo indefinido deberá mantenerse vigente.

II. SITUACION LEGAL DE LAS LIQUIDACIONES ANUALES. ANALISIS COMPARATIVO DE LEGISLACIONES (CT-1951) vs. (CT-1992).

Ha sido objeto de arduas discusiones entre los Jus-Laboralistas la obtención de un criterio unificado sobre la aplicación del desahucio y en particular cuando es ejercido de manera colectiva y por períodos anuales.

Algunos expertos sostienen que en el antiguo Código de Trabajo, la práctica de liquidar anualmente se fundamentaba en el ordinal tercero del artículo 14, que rezaba: "El Contrato de trabajo podrá

celebrarse por cierto tiempo, si a su término, el patrono acordaba indemnizar con la cesantía al trabajador" Estos expertos afirman que, a pesar de que la anterior disposición legal fue omitida en la actual legislación, no existe prohibición alguna sobre la ejecución de liquidaciones anuales de manera individual o colectiva de los trabajadores.

Otros expertos se inclinan por la tesis de que la práctica de las liquidaciones anuales tenía su fundamentado en los artículos 68 y siguientes del premencionado Código de 1951. Nos dicen que el derecho a la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador ejerciendo su real derecho al desahucio es una facultad discrecional, unilateral e incausada, exclusiva del trabajador y el empleador, privativa de los contratos por tiempo indefinido y con excepción a las restricciones señaladas en la ley, no sufre de otra limitación.³

En tal sentido, aseguran que la omisión del ordinal tercero en el párrafo 33 del actual Código de Trabajo, no plantea ningún tipo de limitación al ejercicio del desahucio ya que este conserva sus características inherentes - un derecho incausado, discrecional y unilateral sin que exista ninguna disposición legal que le limite a ejercer dicho derecho cuando lo estime conveniente, excepto en los casos previstos en la propia ley.⁴

3 Lic. Pereyra, Luis Miguel y Lic. Rafal Romero, Ernesto V. Trabajo sobre las Liquidaciones Anuales Colectivas. Su situación jurídica bajo el nuevo Código de Trabajo. Diciembre de 1993.

4 Idem al Punto 3.

IV. SITUACION JURISPRUDENCIAL DE LAS LIQUIDACIONES ANUALES. ANALISIS COMPARATIVO DE LEGISLACIONES. (CT- 1951 vs. CT-1992).

La Suprema Corte de Justicia, en decisiones pronunciadas conforme a las disposiciones contenidas en el antiguo Código de Trabajo dispuso lo siguiente: "Nada se opone a que un contrato por tiempo indefinido, por su naturaleza, sea sometido a un termino de duración por mutuo acuerdo..." (Ver sents.10 y 30 Nov. 1976, Bol Jud. 792 págs. 1877-79 y 2020 respectivamente y del 21 de abril de 1965. B.J. 657 pág.449) y "Que el derecho al desahucio no puede prohibirse al patrono" (Versent del 27 de agosto de 1971 B.J. 729, Pág. 2475 2478 y 2486).

De lo anteriormente establecido, algunos doctrinarios han sostenido que es admisible la práctica de anualizar las prestaciones laborales o liquidar anualmente a los trabajadores de una empresa.

Ahora bien, con relación a la nueva legislación, tenemos entendido que en tribunales de primera instancia y de alzada, ubicados en la ciudad de Santiago de los Caballeros, se ha estatuido la permisión de efectuar liquidaciones anuales. Empero, en los tribunales del Distrito Nacional, se han opuesto a tal posición. Una de las sentencias pronunciadas en torno a la improcedencia de efectuar dichas liquidaciones considera que, el hecho de que el contrato de trabajo de un trabajador se mantenga vigente a pesar de que el empleador le entregue periódicamente una suma de dinero a la que le da el concepto de prestaciones laborales, ese dinero recibido por el trabajador no se le puede dar el carácter de indemnización laboral, por no haber sido obtenido como consecuencia de una real terminación de su contrato de trabajo.⁵

5 Sentencia del 4 de abril de 1994, dictada por el Juez Presidente de la Sala No.3, del Juzgado de Trabajo del Distrito Nacional.

Lo cierto es que, conforme a nuestro conocimiento, bajo el actual sistema laboral (CT-1992) no tenemos una jurisprudencia de un tribunal de casación que ratifique o rectifique esas decisiones.

V. SITUACION DOCTRINAL DE LAS LIQUIDACIONES ANUALES CONFORME LA LEGISLACION LABORAL VIGENTE.

A. Improcedencia de liquidar anualmente.

Conforme a esta tesis, los doctrinarios afirman que en principio el ejercicio del desahucio, "es atentatorio a la estabilidad en el empleo⁶. El desahucio no es más que una apariencia, una simulación con fines de burlar la ley, pues en realidad el distracto nunca se ha producido y el vínculo contractual ha continuado y permanecido inalterado.⁷

Los expertos aseguran, que son pocos los derechos y prerrogativas que los trabajadores pudieran acumular, puesto que disminuye los beneficios que la ley le acuerda. Se lesionan los intereses económicos, sus cargas económicas, las eventuales perspectivas de beneficios anuales que podrían adquirir los trabajadores. Entre ellas:

- No da lugar a aumentos en el número de días por concepto a vacaciones por antigüedad del trabajador, ya que la escala que establece la ley no se aplicaría al éste no acumular antigüedad⁸;

6 Hernández Quezada, Dr. Porfirio. *Nociones de Derecho del Trabajo*, Santo Domingo, República Dominicana. 1993, Pág. 113.

7 Alburquerque, Dr. Rafael F. *Derecho del Trabajo*, Tomo II- El Empleo y el Trabajo. Pág. 128. Santo Domingo, 1997.

8 Art. 177 del C.T.- "Los empleadores tienen obligación de conceder a todo trabajador un período de vacaciones de dos semanas, con disfrute de salario, conforme a la escala siguiente: 1. Después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, catorce días de salario ordinario; 2. Después de un trabajo continuo no menor de cinco años, dieciocho días de salario ordinario...."

- Tampoco se acumularían aumentos en el pago de auxilio de cesantía, afectando probablemente la permanencia del trabajador dentro de la empresa.⁹
- Limita el pago por concepto de participación en los beneficios de la empresa a un monto fijo mínimo establecido en escala de la ley;¹⁰
- Dificultaría la formación de sindicatos, impidiendo así su desarrollo, puesto que para la formación de los mismos la ley requiere un número mínimo de miembros;

Aquellos expertos que consolidan parte de esta tesis señalan que, si se anualizan las liquidaciones, el trabajador siempre podría reclamar cuando verdaderamente finalice su contrato de trabajo las diferencias dejadas de pagar por concepto de auxilio de cesantía. En adición a esto, en el curso de la ejecución del contrato, el empleador tendría necesariamente que reconocerle al trabajador los derechos que se acrecientan por razones de la antigüedad del trabajo, tales como son los de vacaciones, participación en los beneficios de la empresa y el mismo auxilio de cesantía.¹¹

9 Art. 80 del C.T.- El empleador que ejerza el desahucio debe pagar al trabajador un auxilio de cesantía, cuyo importe se fijará de acuerdo con las reglas siguientes: ..3. Después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, una suma igual a veintiun días de salario ordinario, por cada año de servicio prestado"....

10 Art. 233 del C.T.- ..La participación individual de cada trabajador no podrá exceder del equivalente a cuarenta y cinco días de salario ordinario para aquellos que hayan prestado servicios por menos de tres años, y de sesenta días de salario ordinario para aquellos que hayan prestado servicio continuo durante tres o más años."

11 Alburquerque, Dr. Rafael, XI Seminario Laboral Anual auspiciado por la firma Russin, Vecchi & Heredia Bonetti. Tema: El Código de Trabajo: Un Año Después. Santo Domingo, República Dominicana. 28 de agosto de 1993.

Asímismo, agregan que el salario de Navidad tendrá que ser pagado en su totalidad, sobre la base de doce meses de trabajo pues el contrato no ha terminado por el hecho de pagar la liquidación anual y lo mismo habría que decir del pago por concepto de las vacaciones.¹²

Otros en cuanto a este último aspecto, entienden que el hecho de que el contrato de trabajo se mantenga vigente a pesar de que el empleador le entregue anualmente una suma de dinero, la cual denomina pago por concepto de prestaciones laborales, ese dinero no debe tener un carácter indemnizatorio por no obtenerse como consecuencia de una real terminación de la relación laboral, en tal virtud ese pago debe ser calificado como irregular y por tanto primar el principio que reza: "El que paga mal paga dos veces"

B. Tesis de Procedencia de la ejecución de las liquidaciones anuales.

Esta parte de la doctrina dominicana, reconoce que los trabajadores sufrirían un perjuicio al liquidarlos anualmente, aunque mínimo, ya que reciben beneficios económicos tangibles que compensan cualquier perjuicio que pudieran resultar de la pérdida de ciertos beneficios eventuales por la no acumulación de antigüedad. Entre estos beneficios enumeran:

- Recibo de dinero por parte del trabajador por concepto de prestaciones laborales y derechos adquiridos hasta la fecha, libre de devaluación y del efecto de inflación sobre el poder adquisitivo de la moneda;
- Garantía o seguridad de pago de prestaciones laborales anualmente, las cuales serían pasibles de pérdida en caso de despido justificado o desahucio ejercido por el trabajador (renuncia);

12 Idem al Punto 11.

- Obtención de ingresos en un período determinado del año, fijo, lo cual le permite al trabajador acarrear compromisos;
- No acumulación para las empresas de contingencias; y
- Finalmente en cuanto al aspecto relativo a la formación de sindicatos, piensan que en vista de la existencia del fuero sindical, no se le podría imputar que el desahucio es ejercido con fines de persecución sindical; por el contrario, los trabajadores lo solicitan y los empleadores acceden, asumiendo un costo financiero importante que incrementa sus costos operacionales.

VI. CONSIDERACIONES Y RECOMENDACIONES

Visto todo lo anteriormente expuesto, podríamos concluir que no ésta prohibida la práctica de liquidar anualmente a los trabajadores. Además, esto puede sustentarse principalmente en el principio constitucional que dispone que: "A nadie se le puede obligar a hacer lo que la ley no manda ni impedirsele lo que la ley no prohíbe..."

Sin embargo, a pesar que la ley laboral en este sentido no ha sido clara, no cabe la menor duda de que un trabajo de carácter permanente, da origen a un contrato de trabajo por tiempo indefinido en el cual la continuidad se extiende sin limitación alguna. En tal sentido, a nuestro entender, si se producen anualizaciones de prestaciones laborales, el trabajador siempre podrá reclamar diferencias dejadas de pagar por concepto de auxilio de cesantía, así como los derechos adquiridos conforme a su antigüedad en el trabajo, como son: las vacaciones y la bonificación.

Tenemos conocimiento que existe actualmente un número considerable de trabajadores y empresas que prefieren la adecuación ó permanencia de la práctica del sistema de liquidación anual, aun con sus inconvenientes.

Esta práctica se realiza de manera principal en muchas de las empresas de zonas francas industriales, con la previa anuencia de las autoridades de trabajo, usándose los mismos procedimientos del desahucio o de la reducción de personal.

Finalmente, para ser contestes con nuestro apego al derecho, sería necesario evaluar la posibilidad de modificar nuestra legislación laboral ó su reglamento de aplicación en este aspecto ó que la Suprema Corte de Justicia se pronuncie esclareciendo el mismo.

Muchas Gracias...